

# VOS PRESTATIONS SOCIALES



Soziale Fortschrëtt  
**SPÉCIAL**

# SOMMAIRE

- 3 L'évolution de l'indice
- 4 L'équipe du LCGB Info-Center



## LE TRAVAIL

- 6 Les types de contrats de travail
- 7 Le licenciement
- 9 L'occupation d'élèves et d'étudiants
- 10 Les congés extraordinaires
- 11 Le salaire social minimum (SSM) et les avantages en nature
- 12 Le chômage
- 15 Le reclassement professionnel



## LES PRESTATIONS SOCIALES

- 18 Le revenu minimum garanti
- 20 L'assurance accident
- 26 L'assurance maladie-maternité
- 30 L'assurance dépendance
- 34 Les aides financières pour études supérieures
- 38 Les autres prestations



## LA FAMILLE

- 42 Les prestations en cas de maternité
- 45 Les prestations familiales
- 52 Le congé parental
- 57 Le congé spécial pour raisons familiales
- 58 Les chèques services-accueil (CSA)



## LA PRÉRETRAITE

- 62 La préretraite



## LA PENSION

- 64 La Caisse nationale d'assurance pension
- 65 La pension de vieillesse
- 67 La pension d'invalidité
- 69 La pension de survie
- 71 L'allocation de fin d'année
- 71 Le forfait d'éducation « Mammerent »
- 72 Pension minimum dans le régime général de pension
- 73 Aperçu des variables du calcul des pensions



## ADRESSES UTILES

- 74 Adresses utiles

**Paramètres  
valables au  
1<sup>er</sup> janvier 2017  
Indice 794,54**

### Sources:

IGSS, Zukunftskees, CNAP, CNS, ADEM, Fonds National de Solidarité, CEDIES, Ministère de la Sécurité Sociale, Ministère de la Santé, Ministère du Logement ainsi que diverses autres sources

LCGB  
11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg

**LCGB INFO-CENTER**  
**Tél.: 49 94 24 222**  
**E-mail: [infocenter@lrgb.lu](mailto:infocenter@lrgb.lu)**



## L'ÉVOLUTION DE L'INDICE

Date	Indice	%
11/1978	296,02	2,5 %
06/1979	303,42	2,5 %
12/1979	311,00	2,5 %
04/1980	318,77	2,5 %
09/1980	326,73	2,5 %
02/1981	334,89	2,5 %
05/1981	343,26	2,5 %
09/1981	346,65	1,0 %
02/1982	355,31	2,5 %
09/1982	364,19	2,5 %
12/1982	373,29	2,5 %
05/1983	382,62	2,5 %
09/1983	392,18	2,5 %
12/1983	401,98	2,5 %
09/1984	412,02	2,5 %
08/1985	422,32	2,5 %
07/1986	426,54	1,0 %
01/1987	428,67	0,5 %
12/1988	439,38	2,5 %
09/1989	450,36	2,5 %
05/1990	461,61	2,5 %
01/1991	473,15	2,5 %

Date	Indice	%
11/1991	484,97	2,5 %
08/1992	497,09	2,5 %
05/1993	509,51	2,5 %
02/1994	522,24	2,5 %
05/1995	535,29	2,5 %
02/1997	548,67	2,5 %
08/1999	562,38	2,5 %
07/2000	576,43	2,5 %
04/2001	590,84	2,5 %
06/2002	605,61	2,5 %
08/2003	620,75	2,5 %
10/2004	636,26	2,5 %
10/2005	652,16	2,5 %
12/2006	668,46	2,5 %
03/2008	685,17	2,5 %
03/2009	702,29	2,5 %
07/2010	719,84	2,5 %
10/2011	737,83	2,5 %
10/2012	756,27	2,5 %
10/2013	775,17	2,5 %
01/2017	794,54	2,5 %



# EQUIPE DU LCGB INFO-CENTER

**Stefanie BESSA**  
Réception  
INFO-CENTER  
Ettelbruck  
☎ +352 81 90 38-22  
✉ sbessa@lcgb.lu

**Sonia DA SILVA**  
Consultante  
INFO-CENTER  
Ettelbruck  
☎ +352 81 90 38-21  
✉ sasilva@lcgb.lu

**Shirley HAUSCHILD**  
Consultante  
INFO-CENTER  
Dudelange  
☎ +352 51 19 61  
✉ shauschild@lcgb.lu

**Maria MENDES**  
Responsable du service  
LCGB INFO-CENTER  
☎ +352 49 94 24-322  
✉ mmendes@lcgb.lu

**Rafael RODRIGUES**  
Consultant  
INFO CENTER  
Esch/Alzette  
☎ +352 54 90 70-302  
✉ rrodrigues@lcgb.lu

**Caroline FISCHER**  
Consultante  
INFO-CENTER  
Merzig / Esch/Alzette  
☎ +352 54 90 70-301  
☎ +49 (0) 6861 93 81 778  
✉ cfischer@lcgb.lu

**Marcia BARREIRA**  
Réception  
INFO-CENTER  
Luxembourg  
☎ +352 49 94 24-311  
✉ mbarreira@lcgb.lu

**Astrid ROLZ**  
Consultante  
INFO-CENTER  
Luxembourg  
☎ +352 49 94 24-309  
✉ arolz@lcgb.lu

**Anouk WILTGEN**  
LCGB HELP DESK  
☎ +352 49 94 24-330  
✉ awiltgen@lcgb.lu

**Uschi STOLP**  
Consultante  
INFO-CENTER  
Trier  
☎ +49 (0) 651 46 08 76 41  
✉ ustolp@lcgb.lu

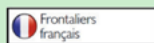
**Paola VILASI**  
Consultante  
INFO-CENTER  
Thionville / Esch/Alzette  
☎ +352 691 733 052  
✉ pvilasi@lcgb.lu

**Stephanie WAGNER**  
Consultante  
INFO-CENTER  
Ettelbruck  
☎ +352 81 90 38-21  
✉ swagner@lcgb.lu

## ADRESSES BUREAUX

### 🏠 LUXEMBOURG (L-1351)

11, rue du Commerce  
☎ +352 49 94 24-1



### 🏠 THIONVILLE (F-57100)

1, place Marie Louise  
☎ +33 (0) 38 28 64-070

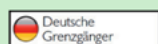


### 🏠 ESCH/ALZETTE (L-4132)

1, Grand-rue  
☎ +352 54 90 70-1

### 🏠 ETTTELBRUCK (L-9053)

47, avenue J.F. Kennedy  
☎ +352 81 90 38-1



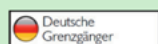
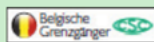
### 🏠 MERZIG (D-66663)

Saarbrücker Allee, 23  
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

### 🏠 ARLON (B-6700)

1, rue Pietro Ferrero  
**BASTOGNE (B-6600)**

12, rue Pierre Thomas  
**VIELSALM (B-6690)**  
5, rue du Vieux Marché  
☎ +32 (0) 63 24 20 40



### 🏠 TRIER (D-54295)

Schönbornstraße, 1  
☎ +49 (0) 651 46 08 76 41

### 🏠 ST. VITH (B-4780)

Klosterstraße, 16  
☎ +32 (0) 87 85 99 32

### 🏠 DIFFERDANGE (L-4605)

25, rue Adolphe Krieps  
(Parc Gerlach)  
René FLENGHI  
☎ +352 58 82 89  
☎ +352 621 276 075

### 🏠 DUDELANGE (L-3450)

7-9, rue du Commerce  
Résidence Roxy  
☎ +352 51 19 61

### 🏠 WASSERBILLIG (L-6601)

Place de la Gare  
Reinaldo CAMPOLARGO  
☎ +352 74 06 55  
☎ +352 621 262 010

### 🏠 WILTZ (L-9544)

2, rue Hannelanst  
☎ +352 95 00 89



# Fort de l'appui de ses **40.000 membres**, le **LCGB** est un syndicat qui s'engage à améliorer les conditions de rémunération et de travail de ses affiliés tout en préservant et en favorisant l'emploi



Veiller à ce que les mesures de sécurité soient respectées

Améliorer l'information des salariés

Lutte contre toute discrimination

Veiller à la prévention du stress sur le lieu du travail

Moderniser la politique contractuelle

Négocier des meilleures conditions de travail

Syndicat représentatif sur le plan national

Renforcer l'employabilité des salariés par des formations initiales et continues

Négocier des dispositions anti-harcèlement dans les conventions collectives de travail

Négocier des meilleurs salaires



Négocier des modèles de temps de travail afin d'améliorer la qualité de vie



Améliorer les prestations sociales

Lutte pour de bonnes prestations en cas de maladie ou de dépendance

Délégués du personnel dans les entreprises

Garantir la stabilité de l'existence de tous les salariés et de leurs familles

En faveur de pensions sûres et justes



Actions syndicales

Conventions collectives de travail



# LE TRAVAIL

## Les types de contrats de travail

### **Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est un contrat de travail sans fixation d'une date d'échéance, c'est le contrat de travail de droit commun, il peut être rompu à tout moment par la volonté unilatérale de l'une des parties, sous réserve, lorsque la rupture émane de l'employeur, de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de rupture et de l'observation de la procédure de licenciement.

### **Contrat de travail à durée déterminée (CDD)**

Le recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) est strictement limité par la loi et ne peut être conclu que dans certains cas. Le CDD ne peut en aucun cas être conclu pour un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable.

La durée du contrat ne peut pas, pour un même salarié, excéder 24 mois, renouvellements compris. Le contrat à caractère saisonnier ne peut pas être conclu pour une durée supérieure à 10 mois pour une même période de 12 mois successifs, renouvellements compris.

*Découvrez les autres types de contrats qui existent :*  
[www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/types-contrat-travail/index.html](http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/types-contrat-travail/index.html)





# Le licenciement

L'employeur, qui décide de licencier, doit sous peine d'irrégularité pour vice de forme notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé.

## Etapes du licenciement selon l'effectif de l'entreprise

Effectif de l'entreprise	Motifs inhérents au salarié (aptitude, conduite du salarié, absences fréquentes ou longue maladie)	Motifs non inhérents au salarié (motifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise)
< 15 salariés	Notification du licenciement au salarié	
de 15 à 149 salariés	Notification du licenciement au salarié	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Notification du licenciement au comité de conjoncture</li><li>2. Notification du licenciement au salarié</li></ol>
≥ 150 salariés	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Entretien préalable au licenciement</li><li>2. Notification du licenciement au salarié</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Entretien préalable au licenciement</li><li>2. Notification du licenciement au comité de conjoncture</li><li>3. Notification du licenciement au salarié</li></ol>

## Entretien préalable

Lorsqu'un employeur occupe plus de 150 salariés et envisage de licencier un salarié, il doit avant toute décision convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation.

## Délais de préavis

Le salarié ou l'employeur qui décide de résilier le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter les délais de préavis, soit avant le 1<sup>er</sup>, resp. le 15<sup>e</sup> du mois.

Licenciement par	Ancienneté de service	Délai de préavis
l'employeur	moins de 5 ans	2 mois
	5-10 ans	4 mois
	plus de 10 ans	6 mois
le salarié	moins de 5 ans	1 mois
	5-10 ans	2 mois
	plus de 10 ans	3 mois

## Les indemnités de départ

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par l'employeur, a droit à des indemnités de départ suivant son ancienneté à la date de l'expiration du délai de préavis (qu'il soit presté ou non).

Les entreprises occupant moins de 20 salariés peuvent :

- soit verser l'indemnité de départ ;
- soit prolonger le délai de préavis du salarié licencié.

L'employeur doit exprimer son choix dans la lettre de licenciement.

Ancienneté	Indemnité de départ	Délai de préavis prolongé sans indemnité (entreprises de < 20 salariés)
minimum 5 ans	1 mois de salaire	5 mois
minimum 10 ans	2 mois de salaire	8 mois
minimum 15 ans	3 mois de salaire	9 mois
minimum 20 ans	6 mois de salaire	12 mois
minimum 25 ans	9 mois de salaire	15 mois
minimum 30 ans	12 mois de salaire	18 mois

L'employeur doit verser une indemnité de départ à tout salarié licencié avec préavis ayant au moins 5 ans d'ancienneté de service dans l'entreprise. L'employeur doit verser l'indemnité de départ à la fin du délai du préavis (qu'il soit presté ou non).

L'indemnité de départ n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales. L'employeur et le salarié licencié peuvent également convenir le versement d'indemnités bénévoles de licenciement. Ces indemnités sont, sous conditions, exemptées d'impôt dans la limite de 12 x le salaire social mensuel minimum pour travailleurs non qualifiés (soit 23.983,08 € bruts mensuels). L'employeur peut appliquer cette exemption sans demande préalable auprès de l'Administration des Contributions directes pour les salariés relevant du bureau d'imposition RTS de Luxembourg-Ville. Pour les salariés relevant des autres bureaux d'imposition, l'employeur devra demander expressément cette exemption basée sur l'article 115-9 LIR.





# L'occupation d'élèves et d'étudiants

## Personnes concernées

- L'employeur qui souhaite embaucher, contre rémunération, un élève ou un étudiant pendant les vacances scolaires ;
- l'élève ou l'étudiant qui souhaite travailler pendant les vacances scolaires moyennant rémunération et qui :
  - est âgé de 15 ans au moins et n'a pas dépassé l'âge de 27 ans accomplis (échéance à la date d'anniversaire) ;
  - est inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger ;
  - suit de façon régulière un cycle d'enseignement à temps plein.

Sont également concernés l'élève ou l'étudiant dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois.

## Salaire

L'employeur qui occupe un élève ou un étudiant doit lui verser un salaire correspondant à son âge et en relation au salaire social minimum.

Niveau minimum des salaires des élèves et étudiants :

Âge	Salaire minimum €/mois	Salaire minimum €/heure	% du salaire social minimum
18 ans et plus	1.598,87 €	9,2420 €	80 % de 100 %
17-18 ans	1.279,09 €	7,3936 €	80 % de 80 %
15-17 ans	1.199,15 €	6,9315 €	75 % de 80 %

Le contrat d'élève ou d'étudiant ne peut dépasser une période de 2 mois par année civile.

L'occupation d'élèves et d'étudiants ne donne pas lieu à l'affiliation en matière d'assurance maladie et d'assurance pension de sorte que les cotisations y relatives ne sont pas dues.

Toutefois, l'occupation est soumise à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes.



**Découvrez la brochure du LCGB sur les droits et devoirs d'un étudiant à l'occasion d'un job de vacances :**

**[www-lcgb.lu/files/2016/12/LCGJ-Broschüre-FR.pdf](http://www-lcgb.lu/files/2016/12/LCGJ-Broschüre-FR.pdf)**

## Les congés extraordinaires

*L'adoption d'une nouvelle loi réglant les modalités du congé pour raisons extraordinaires est prévue. Les explications qui suivent ne prennent pas encore en compte la réforme.*

Un congé extraordinaire est accordé au salarié ou apprenti qui doit s'absenter de son travail pour certains motifs d'ordre personnel. Le congé extraordinaire doit être pris au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et ne peut être reporté sur le congé annuel légal.

Le salarié ou apprenti peut bénéficier de ce type de congé plusieurs fois par an, pour autant que cela soit justifié par des raisons personnelles.

Contrairement au congé annuel payé, le salarié ou apprenti a droit au congé extraordinaire dès son entrée dans l'entreprise.



### **Durée des différents congés extraordinaires**

Durée du congé	Événement
1 jour	Enrôlement au service militaire
1 jour	Décès d'un parent ou d'un allié au 2 <sup>e</sup> degré du salarié ou de son conjoint/partenaire (grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs)
2 jours	Adoption d'un enfant de moins de 16 ans (sauf si le salarié bénéficie du congé d'accueil)
2 jours	Naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu (uniquement valable pour le père de l'enfant)
2 jours	Mariage ou déclaration de partenariat d'un enfant
2 jours	Déménagement
3 jours	Décès du conjoint ou partenaire
3 jours	Décès d'un parent au 1 <sup>er</sup> degré du salarié ou de son conjoint/partenaire (père, mère, beaux-parents, enfants et beaux-enfants)
6 jours	Mariage ou déclaration de partenariat du salarié

La durée du congé extraordinaire dépend de l'événement personnel qui y donne droit.

Veillez noter qu'une convention collective, un règlement intérieur ou un contrat de travail peuvent accorder aux personnes concernées le bénéfice de jours de congé extraordinaires supplémentaires.

### **Demande de congé extraordinaire**

Le salarié ou apprenti doit expressément demander le congé extraordinaire à son employeur, qui est obligé d'accorder le congé extraordinaire au moment où l'événement qui le justifie se produit. En effet, ce congé ne peut pas être reporté et ne peut pas non plus donner lieu à une indemnité compensatoire s'il n'a pas pu être pris dans les délais. Pendant la durée du congé, l'employeur doit maintenir la rémunération normale du salarié ou apprenti.

# Le salaire social minimum (SSM) et les avantages en nature

## Montants

Travailleur n'ayant pas de qualification :

Âge	Salaire social minimum €/mois	Salaire social minimum €/heure	% du salaire social minimum
18 ans et plus	1.998,59 €	11,5525 €	100 %
17-18 ans	1.598,87 €	9,2420 €	80 %
15-17 ans	1.498,94 €	8,6644 €	75 %

Travailleur qualifié: 120 % du SSM :

Taux mensuel	Taux horaire
2.398,30 €	13,8630 €

## Définition du salarié qualifié

Peut prétendre au salaire social minimum pour personnes qualifiées :

- Le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel. Sont à considérer comme certificats officiels, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins au niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP/DAP) de l'enseignement secondaire technique ;
- Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) justifiant d'une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré ;
- A défaut de certificat, le salarié justifiant d'une pratique professionnelle minimale de dix ans ;
- Lorsque l'apprentissage d'une profession n'est pas acquis par la voie d'une formation sanctionnée par la délivrance d'un certificat officiel, la loi subordonne l'acquisition du bénéfice de la qualité de salarié qualifié à une formation d'ordre pratique acquise par l'exercice durant une période minimale de 6 années de métier exigeant une certaine capacité technique.

## Contre-valeur des avantages en nature

En droit du travail, les avantages en nature représentent l'ensemble des prestations fournies par l'employeur aux salariés, soit qu'elles sont ou ne sont pas compensées par une reprise sur le salaire, soit qu'elles fassent l'objet d'un règlement selon une valeur très nettement en dessous du prix normal du marché.

Exemples d'avantages en nature : fourniture par l'employeur de la nourriture ; chèques repas (ticket-restaurant) ; logements gratuits ou non ; voiture de fonction ; etc

Si un salarié est logé en pension complète, les rémunérations en contre-valeur sont comme suit :

	Entretien complet	Pension complète	Pension partielle	Logement par chambre
par mois	150 €	135 €	75 €	20 €
par jour	5 €	4,50 €	2,50 €	0 €

Ces rémunérations ne sont pas indexées et sont fixées par l'Administration des Contributions.



# Le chômage

## Conditions d'attribution

- Les travailleurs salariés qui perdent leur emploi involontairement.
- Les jeunes qui, à la fin de leur formation, se trouvent sans emploi.
- Les indépendants qui ont dû cesser leur activité et qui sont à la recherche d'un emploi salarié.
- Résider au Luxembourg.
- Etre apte au travail.
- Etre disponible pour le marché de travail.
- Etre inscrit comme demandeur d'emploi et accepter tout emploi approprié.
- Etre âgé de 16 ans au moins et de 64 ans au plus.
- Etre occupé au moins 26 semaines au cours des 12 mois précédant le jour de l'inscription.



## Prestations

### Durée

365 jours de calendrier au cours d'une période de référence de 24 mois.

Plusieurs types de prolongation sont possibles :

Age du chômeur	Conditions	Durée de prolongation
16 - 49 ans	30 % invalidité	6 mois
> 50 ans	15 % invalidité	6 mois
> 55 ans	sans conditions	6 mois
16 - 64 ans	affecté à une mesure	6 mois
> 50 ans	20 ans d'affiliation à la sécurité sociale	6 mois
> 50 ans	25 ans d'affiliation à la sécurité sociale	9 mois
> 50 ans	30 ans d'affiliation à la sécurité sociale	12 mois

Jusqu'au 31 décembre 2017, le droit à une prolongation s'applique également aux cas suivants :

Age du chômeur	Conditions	Durée de prolongation
> 45 ans	20 ans d'affiliation à la sécurité sociale	6 mois
> 65 ans	Licencié d'une entreprise bénéficiant du chômage partiel depuis 6 mois au moins au moment du licenciement	6 mois
> 65 ans	Ayant perdu son emploi suite à la cessation des affaires de l'employeur (décès, incapacité physique et faillite)	6 mois

#### Salaire de référence

Salaire brut gagné au cours des 3 mois ayant précédé le chômage.

#### Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de chômage complet est de 80 % du salaire brut effectivement touché par le salarié sans emploi au cours des 3 derniers mois ayant précédé celui de la survenance du chômage sans pouvoir être supérieur à 250 % du salaire social minimum (4.996,46 €). Il est adapté aux variations du coût de la vie.

Pour le chômeur ayant un ou plusieurs enfants à charge, le taux d'indemnisation est porté à 85 %.

Lorsque le chômage dépasse la durée de 273 jours de calendrier (9 mois) au cours d'une période de 12 mois, le plafond de 250 % est ramené à 200 % du salaire social minimum (3.997,17 €).

	< 9 mois	> 9 mois
Montants max. en cas de chômage complet	4.996,46 € (2,5 x SSM)	3.997,17 € (2,0 x SSM)

SSM = Salaire Social Minimum

## **Chômage partiel**

Réduction de l'horaire normal ou introduction de plusieurs journées de chômage dans la semaine ordinaire de travail.

#### Catégories

Le Comité de conjoncture gère 6 types de chômage partiel :

1. Chômage partiel de source conjoncturelle
2. Chômage partiel de source structurelle
3. Chômage partiel en cas de force majeure
4. Chômage partiel pour lien de dépendance économique
5. Chômage dû aux intempéries
6. Chômage accidentel ou technique

#### Conditions d'attribution

Travailleurs régulièrement occupés par l'entreprise lors de la survenance du chômage partiel.

## Montant de l'indemnité

80 % du salaire horaire brut sans que l'indemnité puisse dépasser 2,5 x le SSM horaire. La première tranche de 16 heures par mois (pour les salariés travaillant normalement plus de 20 heures par semaine) est à la charge de l'employeur. Cette disposition est valable uniquement une fois par année. Les heures restantes sont prises en charge par le Fonds pour l'Emploi. La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein. Pour les salariés travaillant à temps partiel, ces 1.022 heures sont proratisées. Les entreprises peuvent profiter des périodes de chômage partiel pour former le personnel. Le taux de remboursement peut être porté à 90 % du salaire perçu pendant les heures chômées, si des formations sont effectuées dans le cadre du chômage partiel.

## Aide au réemploi

*Une réforme de la loi réglant l'aide au réemploi est prévue. Les explications qui suivent prennent en compte la législation actuellement en vigueur.*

Le salarié travaillant au Luxembourg qui, suite à la perte de son emploi, accepte un emploi au Luxembourg comportant un niveau de rémunération inférieur à la rémunération antérieure, peut bénéficier d'une aide au réemploi. Cette aide lui garantit une rémunération égale à 90 % de sa rémunération antérieure plafonnée à 3,5 x le salaire social minimum qualifié pendant les 48 premiers mois continus du nouvel emploi.

## Bénéficiaires

- Le salarié parti volontairement
  - lorsque le chef d'entreprise a engagé les procédures de notification et de consultation concernant les licenciements collectifs ;
  - lorsque l'entreprise a sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation du chômage partiel ;
  - lorsque l'entreprise se trouve placée sous le régime de la gestion contrôlée ;
  - lorsque l'entreprise se trouve en voie de liquidation.
- Le salarié licencié
  - dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration de l'entreprise ;
  - en cas de déclaration en état de faillite de l'employeur ;
  - en cas d'incapacité physique ou de décès de l'employeur ;
  - lorsque l'entreprise a conclu un plan de maintien de l'emploi homologué par le Ministère du Travail.
- Le chômeur indemnisé.
- Le travailleur frontalier ayant perdu son emploi
  - en raison d'un départ volontaire dans les cas énumérés ci-dessus ;
  - en raison d'un licenciement dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration de l'entreprise et qui est reclassé dans un emploi au Luxembourg.

## Conditions

La demande (mensuelle ou trimestrielle) doit être introduite par le salarié, sous peine de forclusion, dans les 6 mois qui suivent son reclassement. Le contrat de travail doit remplir l'une des conditions suivantes :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat à durée déterminée de 18 mois minimum ;
- un remplacement d'un congé parental.

**Téléchargez le formulaire pour la demande d'octroi de l'aide au réemploi :**  
[www.adem.public.lu/fr/formulaires/demandeurs-emploi/Aides-au-reemploi/reemploi\\_Demande\\_2015-08\\_12.pdf](http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/demandeurs-emploi/Aides-au-reemploi/reemploi_Demande_2015-08_12.pdf)





# Le reclassement professionnel

## Conditions

Le salarié sous contrat de travail, qui est dans l'incapacité d'occuper les tâches résultant de son dernier poste de travail suite à une maladie prolongée, une infirmité ou l'usure et qui n'est pas reconnu comme invalide peut bénéficier d'un reclassement professionnel, sous condition :

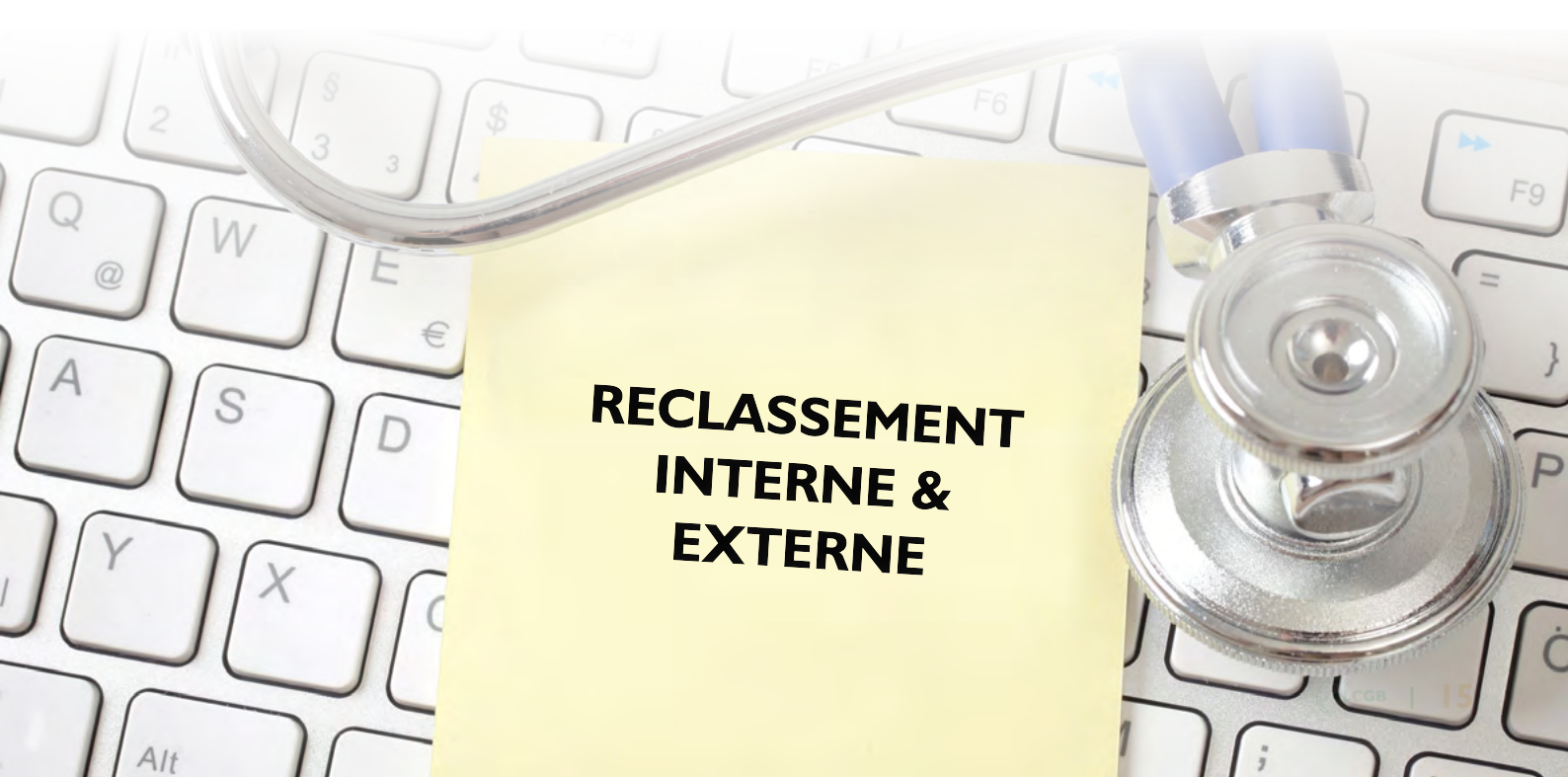
- de justifier d'une ancienneté d'au moins 3 ans à son dernier poste de travail ou d'une aptitude à l'embauche à ce poste ;
- d'être sous contrat de travail au moment de la saisine de la Commission Mixte par le Contrôle médical de la Sécurité sociale (CMSS) ;
  - ou en situation de contrat résilié après la 26<sup>ème</sup> semaine de maladie et bénéficier des indemnités pécuniaires de maladie ;
  - ou en situation de retrait de la pension d'invalidité ou de la rente complète.

## Démarche

La Commission Mixte, qui prend les décisions au niveau du reclassement professionnel, peut être saisie par le CMSS ou par le médecin de travail compétent pour vérifier l'incapacité de travail pour le dernier poste.

- Si le médecin du travail retient une capacité de travail pour le dernier poste, la Commission Mixte prend une décision de refus de classement professionnel.
- Si le médecin du travail retient une incapacité de travail pour le dernier poste, la Commission Mixte décide le reclassement interne ou externe.
- Si le médecin du travail compétent constate une inaptitude au poste à risques d'un salarié avec une ancienneté de service d'au moins 10 ans, il saisit la Commission Mixte qui admet ou refuse le reclassement professionnel interne (le reclassement professionnel externe n'est pas prévu).

Suite à la décision de la Commission Mixte de reclassement interne, une interdiction de licenciement ou convocation à l'entretien préalable prend cours à partir du jour de la saisine jusqu'à la fin du 12<sup>e</sup> mois qui suit la notification de la décision de reclassement interne (sauf pour fautes graves ou à la fin d'un contrat de travail à durée déterminée).



**RECLASSEMENT  
INTERNE &  
EXTERNE**

## **Reclassement professionnel interne**

Le reclassement interne consiste en une réinsertion au sein de l'entreprise éventuellement à un autre poste ou à un autre régime de travail adapté à ses capacités résiduelles. Si l'entreprise a plus de 25 salariés, elle est obligée de procéder à un reclassement interne du salarié. Il n'y a pas d'obligation de reclassement :

- si l'entreprise ne peut reclasser et lorsque les motifs évoqués dans ce cas sont acceptés par la Commission Mixte ;
- si l'entreprise occupe moins de 25 salariés.

Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les 20 jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.

## **Reclassement professionnel externe**

Le reclassement professionnel externe consiste en un reclassement professionnel sur le marché de travail. Le salarié est inscrit d'office comme demandeur d'emploi à l'ADEM et est soumis à la disponibilité pour le marché du travail. Avec le reclassement externe, le statut de personne en reclassement professionnel externe est octroyé. Ce statut garantit au bénéficiaire qui accepte un nouvel emploi, le maintien des droits tant qu'il n'a pas récupéré les capacités nécessaires pour occuper un poste similaire à son ancien poste.

Le statut en cas de reclassement professionnel externe reste maintenu :

- pour la personne sans emploi : soumis à la continuation de l'inscription comme demandeur d'emploi à l'ADEM et la disponibilité pour le marché du travail ;
- pour le salarié ayant perdu son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté : soumis à l'inscription comme demandeur d'emploi à l'ADEM endéans les 20 jours à partir de la fin du contrat.

La personne en reclassement professionnel externe a droit aux indemnités de chômage sans disposition anti-cumul. Si le droit aux indemnités de chômage (+ prolongations) est épuisé, la personne en reclassement professionnel externe a droit à l'indemnité professionnelle d'attente.

### **Montant de l'indemnité professionnelle d'attente**

L'indemnité professionnelle d'attente correspondant à 80 % du revenu mensuel moyen cotisable des 12 mois précédant la décision de reclassement.

### **Conditions**

- avoir le statut de personne en reclassement professionnel ;
- avoir l'aptitude au dernier poste de travail depuis 10 ans ou ancienneté de service d'au moins 10 ans (les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut sont prises en compte).

Dans le cas où la personne en reclassement professionnel externe retrouve un nouvel emploi conforme à ses capacités résiduelles et où il y aurait une diminution de la rémunération, l'assuré a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancienne rémunération et la nouvelle.

## **Réévaluation en cas de reclassement professionnel interne/externe**

Le médecin du travail compétent procède à une réévaluation de la personne en reclassement professionnel, soit en fonction de la périodicité arrêtée, soit sur demande du Président de la Commission Mixte.

La Commission Mixte en est informée par un avis motivé. Si le médecin du travail compétent constate :

- que l'état de santé du salarié qui a repris le travail sur poste adapté nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste, il saisit la Commission Mixte, qui prend une décision y relative ;
- que la réduction du temps de travail n'est plus justifiée en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission Mixte, qui décide de l'adaptation du temps de travail (préavis de 6 mois à partir de la notification) ;
- que le salarié a récupéré les capacités nécessaires pour exécuter les tâches similaires à celles de son ancien poste, il saisit la Commission Mixte, qui décide la perte du statut et la cessation de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité d'attente (préavis de 6 mois à partir de la notification).

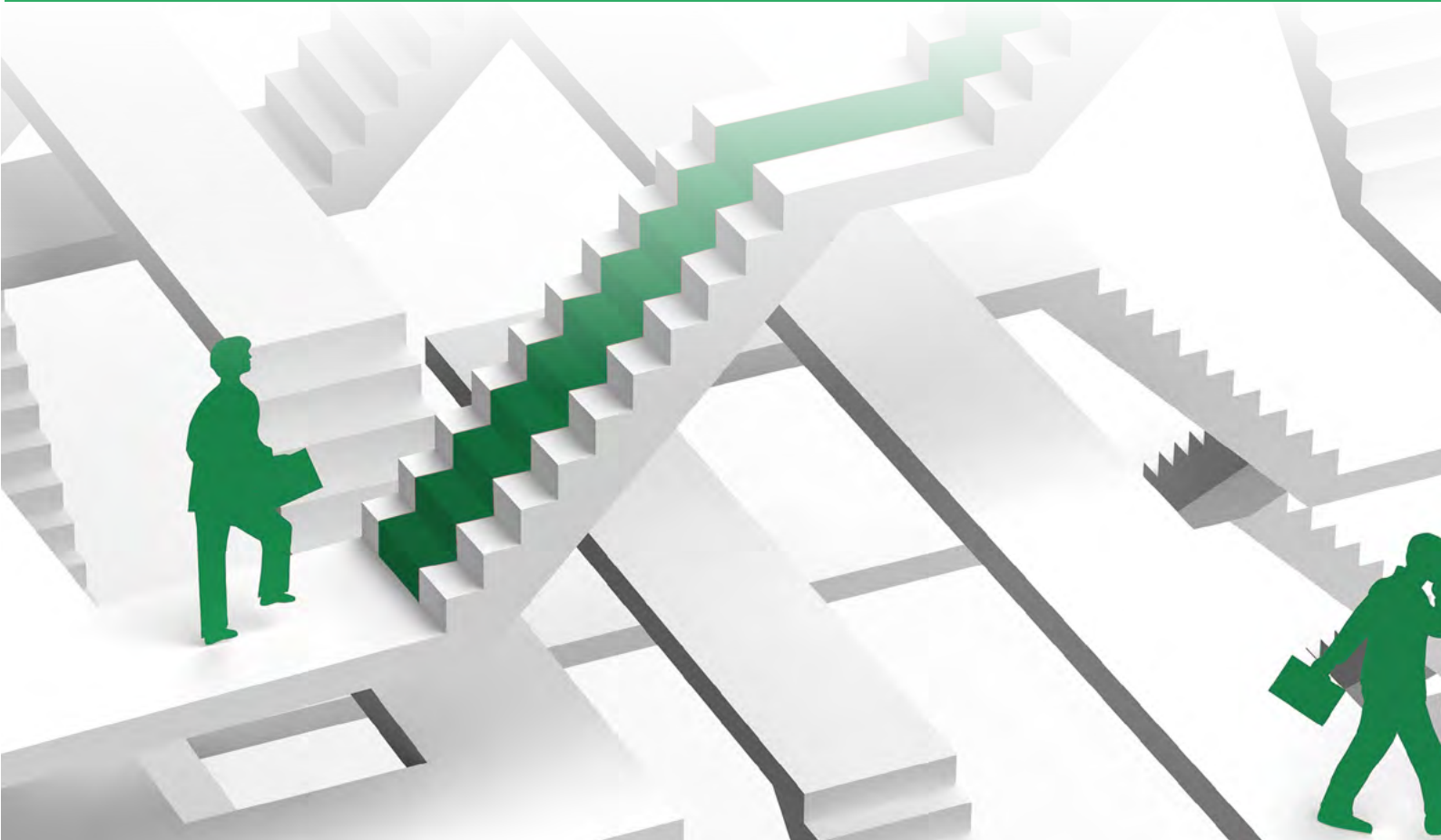
Si la personne ne se présente pas à l'examen médical de réévaluation, le médecin du travail compétent saisit la Commission Mixte, qui décide le retrait de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité d'attente et, le cas échéant, du statut (avec effet à la date de notification).

### **Commission Mixte**

La Commission Mixte est composée de 8 représentants effectifs avec suppléants :

- Assurés (2)
- Employeurs (2)
- Contrôle médical de la Sécurité Sociale (1)
- Division de la Santé au Travail (1)
- Ministère du Travail (1)
- Administration de l'Emploi (1)

**Les salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidents dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel**







# LES PRESTATIONS SOCIALES

## Le revenu minimum garanti

*Une réforme des modalités du revenu minimum garanti est prévue. Les informations qui suivent renseignent sur la loi actuelle.*

### Définition

Le revenu minimum garanti (RMG) crée un droit à une assistance financière publique en faveur des personnes et des ménages dont les revenus n'atteignent pas un le seuil considéré comme minimum vital. Le RMG consiste soit en une indemnité d'insertion, soit en une allocation complémentaire ou, en fonction de la composition du ménage, le paiement simultané des 2 prestations. Il lutte contre l'exclusion sociale, en assurant des moyens suffisants d'existence et des mesures d'insertion professionnelle et sociale.

### Conditions d'admission

#### Condition de résidence

Etre autorisé à vivre sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, y être domicilié et y résider effectivement. Si vous n'êtes pas ressortissant du Luxembourg ou d'un autre Etat membre de l'UE ou de l'EEE ou de la Suisse, et si vous n'êtes pas apatride au sens de la Convention de New York, ni réfugié politique au sens de la Convention de Genève, vous devez avoir résidé au Luxembourg pendant au moins 5 ans pendant les 20 dernières années. Ne sont pas visés par cette condition de résidence les membres de la famille du ressortissant luxembourgeois, du ressortissant d'un autre Etat membre de l'UE ou de l'EEE ou de la Suisse, quelle que soit leur nationalité. Toutefois, le ressortissant de l'UE ou d'un autre Etat de l'EEE ou de la Suisse, ou un membre de sa famille, quelle que soit sa nationalité, n'a pas droit aux prestations en matière de RMG durant les 3 premiers mois de son séjour sur le territoire ou durant la période où il est à la recherche d'un emploi s'il est entré à ces fins sur le territoire.

## Condition d'âge

Avoir au moins 25 ans.

### *Exceptions :*

- vous élevez un enfant pour lequel vous touchez des allocations familiales ;
- vous êtes majeur et soignez une personne qui est atteinte d'une infirmité grave et qui a besoin d'aide constante d'une tierce personne ;
- suite à une maladie ou un handicap, votre revenu global est inférieur à la limite de revenu fixée par la loi.

## Condition de revenu

Vous n'avez pas de revenu ou vous disposez d'un revenu inférieur au revenu minimum fixé par la loi, et ceci, soit individuellement, soit ensemble avec d'autres personnes appartenant à votre communauté domestique. En outre, il faut que vous soyez disposé à épuiser toutes les possibilités qui vous sont offertes par les lois luxembourgeoises ou étrangères (p.ex. si vous avez droit à une pension d'un autre pays), pour améliorer votre situation.

## Montants bruts par mois

1 <sup>ère</sup> personne adulte	1.401,18 €
Communauté 2 <sup>e</sup> adulte	2.101,80 €
Personne adulte supplémentaire	400,93 €
Enfant	127,37 €

## Montant exonéré revenu additionnel

**30 % du revenu**

## Compensation à charge de loyer (max.)

**123,95 € (non indexé)**

**Téléchargez le formulaire pour la demande en vue de l'obtention  
d'une prestation dans le cadre du revenu minimum garanti :**  
[www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/RMG\\_FRI.pdf](http://www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/RMG_FRI.pdf)

La demande peut être présentée auprès du Fonds National de Solidarité, de l'Office Social de la commune de résidence ou auprès du Service National d'Action Sociale (SNAS).



# L'assurance accident

## 3 types d'accidents

- Accidents de travail
- Accidents de trajet
- Maladies professionnelles

## Personnes assurées

### Régime général

- Salariés
- Travailleurs intellectuels indépendants et commerçants
- Fonctionnaires et employés publics
- Agriculteurs, viticulteurs, horticulteurs indépendants
- Apprentis d'une formation professionnelle indemnisée, etc.

### Régime spéciaux

- Écoliers, élèves, étudiants
- Demandeurs d'emploi dans une mesure d'insertion professionnelle
- Bénévoles des domaines sociaux, familiaux, thérapeutiques, etc.

## Accident de travail/trajet

Un accident de travail correspond à un accident survenu par le fait du travail ou à l'occasion du travail.

Un accident de trajet est un accident survenu sur le parcours normal et direct emprunté par le salarié pour se rendre de son domicile habituel à son lieu de travail et en revenir.

Un accident de travail/trajet ayant produit des lésions corporelles doit être déclaré endéans 8 jours après la survenance de l'accident. Un accident sans lésions corporelles peut être déclaré immédiatement. Si l'employeur n'a pas déclaré l'accident, il y a la possibilité de s'adresser dans un délai d'un an par écrit à l'AAA, qui demande la prise de position de l'employeur avant de prendre une décision.

### Définition du trajet considéré

- trajet aller/retour entre la résidence principale, une résidence secondaire présentant de stabilité ou tout autre lieu où l'assuré se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail ;
- entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où l'assuré prend habituellement ses repas ;
- les déplacements pour déposer ou reprendre l'enfant qui vit en communauté domestique avec l'assuré, auprès d'une tierce personne à laquelle il est obligé de le confier afin de pouvoir s'adonner à son occupation ;
- lorsque le bénéficiaire de l'indemnité de chômage complète se présente auprès de l'ADEM, à un entretien d'embauche ou à une mesure active en faveur de l'emploi ;
- en se rendant au contrôle médical ou à la cellule d'évaluation et d'orientation ;
- un accident survenu sur la voirie privée réservée à l'usage exclusif de l'assuré en cause, comme la pente de sa voie de garage, sur les chemins d'accès privés de l'entreprise où il travaille.



## Suppression de la couverture

Interruption ou détour pour un motif privé/personnel sauf nécessité essentielle de la vie courante.

Faute lourde de l'assuré (faute grave commise en connaissance du risque encouru avec acceptation de la probabilité d'un dommage) comme par exemple l'abus d'alcool ou une infraction grave aux dispositions du Code de la Route.

## **Maladies Professionnelles**

Une maladie professionnelle qui a sa cause déterminante dans l'activité professionnelle :

- une exposition professionnelle plus ou moins prolongée à un risque spécifique (chimique, physique, infectieux ou parasitaire, etc.) ;
- une maladie contractée avec une très grande probabilité par suite de l'exposition professionnelle à un risque spécifique (bruit, vibrations, postures de travail, etc.).

Une maladie professionnelle peut être reconnue de deux manières :

- une maladie d'origine professionnelle qui figure au tableau des maladies professionnelles et est contractée par suite d'une exposition au travail à un risque spécifique ;
- La loi permet en outre l'indemnisation par l'Assurance Accident d'une maladie professionnelle non inscrite dans le tableau, dès qu'il est clairement démontré que la cause déterminante de la maladie est d'origine professionnelle.

## Déclaration d'une maladie professionnelle

Le médecin est obligé de déclarer immédiatement et d'office toute maladie professionnelle dont il a eu connaissance. L'assuré ou les ayants droits ont un délai de 3 ans à partir de la constatation de la maladie ou du jour du décès de la victime survenu par suite de la maladie pour présenter une demande en reconnaissance et en indemnisation d'une maladie professionnelle.

## Réouverture du dossier

La réouverture du dossier se fait en principe suite à un effet médical nouveau si non l'assuré obtiendra en principe une décision de rejet.

**Téléchargez la demande en reconnaissance et en indemnisation d'une maladie professionnelle :**

**[www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/formulaires/declarations/maladie/declaration-medicale-malprof\\_FR.pdf](http://www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/formulaires/declarations/maladie/declaration-medicale-malprof_FR.pdf)**





## **Prestations de l'assurance accident**

### Droit à l'indemnisation du dégât causé

- aux vêtements ou autres effets personnels (montre, sac à main, parapluie, etc...) si l'accident a donné lieu à des lésions corporelles ;
- aux prothèses dont vous étiez pourvues lors de l'accident, même sans lésions corporelles ;
- au véhicule automoteur utilisé au moment de l'accident survenu sur la voirie publique, les dégâts survenus sur des parkings ou dans des garages.

Toutefois, il existe une franchise égale à deux tiers du salaire social minimum. L'indemnisation du dégât est fixée à un maximum de 5 x le salaire social minimum ou à 7 x le salaire social minimum dépendant de la nature de l'accident.

La demande pour indemnisation de dégâts matériels doit se faire endéans l'année qui suit l'accident.



**Téléchargez la demande pour l'indemnisation de dégâts matériels :**  
[www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/formulaires/demandes/accessoires/F31\\_FR.pdf](http://www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/formulaires/demandes/accessoires/F31_FR.pdf)

### Droit à l'indemnité pécuniaire

L'indemnité pécuniaire prend fin avant l'échéance de la 52<sup>e</sup> semaine dès la fin du contrat de travail à durée déterminée (ou du contrat de mission d'un travailleur intérimaire), à moins que le salarié n'ait été affilié depuis 6 mois au moins.

### Que faire à l'expiration du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie après 52 semaines

- Inscription à l'ADEM
- Introduire une demande de rente complète

Si l'état de santé de l'assurée est consolidé et suivant l'avis du contrôle médical :

- l'assuré est invalide dû à un accident, dès lors il continuera à toucher la rente complète jusqu'à la pension de vieillesse ;
- l'assuré n'est pas invalide et l'IPP (« Incapacité permanente partielle ») est supérieure à 10 % en cas de reprise de travail avec une perte de salaire d'au moins 10 %, l'assuré a droit à la rente partielle (équivalent à la perte de revenu et soumise aux charges fiscales et sociales).

## **Rente complète**

La demande peut être présentée :

- à la fin de l'expiration du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ;
- si l'assuré n'a pas droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ;
- si l'assuré n'a pas ou plus droit à la continuation du paiement de son salaire (p.ex. les intérimaires, etc.).

## Fin du droit de la rente complète

A l'âge de 65 ans ou en cas d'octroi d'une pension de vieillesse anticipée.

## Calcul de la rente complète

La rente complète correspond à la rémunération cotisable des 12 mois de calendrier précédant la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle. La rente complète est soumise aux charges fiscales et sociales (confirmation par l'AAA) et allouée à l'assuré si le médecin du contrôle médical est d'avis que son incapacité de travail est seulement due suite à un accident de travail/trajet ou une maladie professionnelle.

## Retrait de la rente complète

L'assuré doit faire la demande d'octroi de l'indemnité de chômage complet.

## Reclassement professionnel suite au retrait de la rente complète

La procédure de reclassement sera entamée par le contrôle médical. Le paiement de la rente complète prend fin suite à la notification de la décision de la Commission Mixte.

## **Rente d'attente en cas de reconversion professionnelle**

Une rente d'attente peut être demandée (la demande sera envoyée à l'assuré par le gestionnaire de son dossier, après examen médical dans le cadre d'une procédure de reclassement professionnel à charge de l'AAA). Si l'assuré obtient une décision de rejet, il continuera à bénéficier de l'indemnité de chômage.

**Rente d'attente = 85 % de la rente complète**

- Impossibilité d'exercer le dernier poste de travail dû à un accident
- Remplace l'indemnité de chômage et l'indemnité d'attente jusqu'au reclassement
- Inscription à l'ADEM



## **Rente partielle**

La rente partielle indemnise exclusivement la perte de revenu subie par l'assuré suite à un accident de travail/ trajet ou d'une maladie professionnelle. La rente partielle n'est donc versée qu'à partir de la reprise de l'activité professionnelle et cesse en principe à l'âge de 65 ans, à moins que l'assuré ne bénéficie d'une retraite anticipée.

### **Conditions**

- L'assuré doit avoir une incapacité permanente partielle (IPP) de 10 % minimum au moment de la consolidation ;
- Une perte de revenu d'au moins 10 % (période de référence 12 mois à partir de la consolidation ou de la reconversion professionnelle) ;
- La perte de revenu doit être, suivant l'avis du contrôle médical de la sécurité social, principalement imputable aux séquelles de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle.

## **Indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux**

La demande d'indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux est à faire endéans les 3 ans à partir de la consolidation.

### **Indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément**

Cette indemnité indemnise le fait que la victime doit fournir un effort accru dans l'ensemble de ses activités professionnelles et privées en raison de l'atteinte corporelle subie. Elle répare la perte de qualité de vie et la perte de valeur de la victime sur le marché du travail.

L'indemnité est payée sous forme de capital pour les taux d'incapacité de travail partielle permanente inférieurs ou égaux à 20 % et sous forme de rente mensuelle pour les taux d'IPP supérieure à 20 %.

**Taux IPP**  
=  
**Taux d'incapacité  
partielle permanente**



### Indemnité pour douleurs physiques endurées

Cette indemnité est destinée à réparer le dommage causé par les douleurs physiques encourues en raison de l'accident du travail / de trajet ou de la maladie professionnelle ainsi que les douleurs causées par les traitements chirurgicaux et thérapeutiques que la guérison des lésions a nécessités. Le degré de la gravité du préjudice moral est fixé sur l'avis du contrôle médical de la sécurité sociale sur base d'une échelle. Les indemnités sont fixées par un règlement grand-ducal :

Echelle	Douleurs endurées	Indemnités
1	très légères	699,20 €
2	légères	1.390,44 €
3	modérées	3.480,09 €
4	moyennes	8.700,21 €
5	assez importantes	17.392,48 €
6	importantes	28.992,76 €
7	très importantes	57.977,58 €

### Indemnité forfaitaire pour préjudice esthétique

Cette indemnité répare la répercussion d'une atteinte anatomique ou anatomo-physiologique à la personne, entraînant chez la victime une altération de l'image qu'en ont les autres et une altération de l'image de soi. Le degré de la gravité du préjudice esthétique est fixé sur l'avis du contrôle médical de la sécurité sociale sur base d'une échelle. Les indemnités sont fixées par un règlement grand-ducal:

Echelle	Douleurs endurées	Indemnités
1	très légères	460,83 €
2	légères	1.160,03 €
3	modérées	2.900,07 €
4	moyennes	8.120,20 €
5	assez importantes	17.392,48 €
6	importantes	28.992,77 €
7	très importantes	57.977,58 €

### Révision des indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux

L'assuré dont les séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle se sont définitivement et considérablement aggravées d'au moins d'un taux IPP de 10 % peut présenter une demande en révision (une légère aggravation ou une aggravation transitoires des séquelles ne donne pas de suite favorable à la demande en révision).

L'aggravation doit être définitive pour qu'un nouveau taux d'incapacité partielle permanente puisse être évalué.

**Téléchargez la demande d'indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux :**  
**[www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/formulaires/demandes/indemnités\\_extrapatrimoniaux/F8\\_FR.pdf](http://www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/formulaires/demandes/indemnités_extrapatrimoniaux/F8_FR.pdf)**





# L'assurance maladie-maternité



## **Bénéficiaires ayant droit**

- toutes les personnes exerçant une activité professionnelle pour le compte d'autrui ou leur propre compte ;
- les pensionnés ;
- les chômeurs ;
- les personnes bénéficiant d'un revenu de remplacement sur lequel une retenue de cotisation est prévue ;
- les bénéficiaires d'un complément au revenu minimum garanti ;
- les assurés volontaires ;
- le conjoint, le parent ou allié en ligne collatérale jusqu'au 3<sup>e</sup> degré qui à défaut d'un conjoint tient le ménage de l'assuré.

## **Co-assurés**

Les enfants aussi longtemps qu'ils bénéficient des allocations familiales (maximum 25 ans). Jusqu'à 30 ans, s'ils disposent de ressources inférieures au RMG. Des prolongations sont possibles sous certaines conditions.

## **Conditions d'attribution**

Le droit aux prestations naît dès le début de l'activité exercée. En cas de l'assurance facultative, un stage de 3 mois est appliqué.

## **Financement**

Le financement du système de santé est assuré d'une part par les cotisations sociales prélevées sur les salaires et les cotisations versées par les employeurs et d'autre part, par une contribution de l'Etat. Les cotisations des employeurs et des salariés représentent environ la moitié des recettes. La contribution de l'Etat est principalement basée sur des recettes fiscales générales.



## Les cotisations

	Part assuré	Part patron/ Etat	Total	Prestations en nature	Prestations en espèces
CNS (1)	3,05 %	3,05 %	6,10 %	5,60 %	0,50 %
CMFEP (2)	2,80 %	2,80 %	5,60 %	5,60 %	0 %
CMFEC (3)	2,80 %	2,80 %	5,60 %	5,60 %	0 %
EMCFL (4)	2,80 %	2,80 %	5,60 %	5,60 %	0 %
Pensionnés	2,80 %	2,80 %	5,60 %	5,60 %	0 %
Préretraités	2,80 %	2,80 %	5,60 %	5,60 %	0 %
Assurance continuée	5,60 %	0	5,60 %	5,60 %	0 %
Chômeurs	2,80 %	2,80 %	5,60 %	5,60 %	0 %

(1) Caisse Nationale de Santé

(2) Caisse de Maladie des Fonctionnaires et Employés Publics

(3) Caisse de Maladie des Fonctionnaires et Employés Communaux

(4) Entraide médicale des CFL

### Minimum & maximum cotisable

Minimum cotisable	= Salaire social minimum	1.998,59 €
Maximum cotisable	= 5x Salaire social minimum	9.992,93 €

## Prestations en nature

### Choix et paiement du médecin

L'assuré a le libre choix du médecin pour chaque cas de maladie. Pour le traitement à l'étranger, l'autorisation préalable de la CNS est recommandée, parce que la caisse peut refuser le remboursement ou rembourser le traitement seulement d'après le tarif de la caisse (nomenclature). L'assuré doit avancer les frais d'honoraires. Les honoraires lui sont remboursés par la CNS selon le tarif de la caisse.

### Participation aux frais médicaux

Les actes et services inscrits dans la nomenclature des actes médicaux sont pris en charge au taux de cent pour cent (100%), sous réserve des exceptions suivantes :

- pour les visites médicales en milieu extra-hospitalier il est déduit du taux de prise en charge une participation de l'assuré s'élevant à 20% du tarif minimum de la visite ordinaire de l'omnipraticien ;
- pour les actes et services inscrits dans la nomenclature des actes et services des médecins qui ne sont pas visés à l'alinéa précédent, il est déduit du taux de prise en charge une participation de 12%, pour autant que ces actes et services soient réalisés en dehors d'un traitement hospitalier stationnaire ou en dehors d'un traitement hospitalier ambulatoire en place de surveillance.

**Téléchargez la nomenclature des actes médicaux de la CNS :**  
[www.cns.public.lu/content/dam/cns/legislations/actes-generaux-techniques/tarifs-med-actuels.pdf](http://www.cns.public.lu/content/dam/cns/legislations/actes-generaux-techniques/tarifs-med-actuels.pdf)



## Participation aux frais d'entretien

En cas d'hospitalisation d'un assuré de plus de 18 ans, la participation aux frais s'élève à 21,45 € par jour pour un maximum de 30 jours (en cas d'hospitalisation lors d'un accouchement, cette participation n'est pas due pendant les 12 premiers jours). En cas d'admission en place de surveillance ou hôpital de jour, ou en cas de rééducation et/ou de réadaptation fonctionnelle en traitement ambulatoire, la participation aux frais s'élève à 10,73 € (à l'exception des enfants de moins de 18 ans accomplis et des traitements en hôpital de jour psychiatrique).

Prestation	Participation du patient
Hospitalisation (max. 30 jours & âgé > 18 ans)	21,45 €
Traitement ambulatoire pendant une journée entière (> 18 ans)	10,73 €

Montant journalier de séjour en cure prise en charge pour une cure de convalescence ou cure thermale à raison de 51,65 € par jour.

Prise en charge pour une cure de convalescence ou une cure thermale

51,65 € / jour

## Soins dentaires

2 détartrages annuels sont pris en charge et une anesthésie locale est remboursée en cas de l'obturation. Les frais pour les prothèses dentaires sont pris en charge au taux de 80 % des tarifs conventionnels. Toutefois, les personnes qui justifient avoir consulté un médecin-dentiste annuellement à titre préventif au cours des deux années de calendrier précédant, la délivrance de la prothèse dentaire est remboursée au taux de 100% des tarifs conventionnels. Les suppléments pour prothèses et prestations, dépassant l'utile et le nécessaire, ne sont pas pris en charge.

## Médicaments

La prise en charge se limite aux médicaments admis à la vente au Luxembourg et ceci en 4 catégories :

- Médicaments à remboursement normal : 80 %
- Médicaments à remboursement préférentiel : 100 %
- Médicaments à remboursement réduit : 40 %
- Médicaments et produits non-remboursables

## Lunettes

Après autorisation préalable de la CNS, la prise en charge se fait aux taux des tarifs fixés dans les conventions. Le délai de prise en charge pour lunettes est de 3 ans sauf en présence d'un changement de dioptrie de 0,5.

Le remboursement des frais pour lentilles de contact se fait dans un délai de 3 ans à partir de la dioptrie 6.

## Indemnité funéraire

En cas de décès d'un assuré ou d'un membre de famille protégé, une indemnité funéraire de 1.032,90 € est allouée.

- Pour enfants âgés de moins de 6 ans elle est réduite à 50 %.
- Pour enfants mort-nés elle est réduite à 20 %

Indemnité funéraire

1.032,90 €

## **Les indemnités pécuniaires de maladie**

### **Bénéficiaires**

Tous les actifs et bénéficiaires de pension exerçant une activité rémunérée ainsi que les indépendants.

### **Conditions d'attribution**

Le salarié doit avertir l'employeur le premier jour de son incapacité de travail. Si l'incapacité de travail dure plus de deux jours alors, il faut envoyer au plus tard le troisième jour le certificat d'incapacité de travail à la CNS. L'employeur doit être en possession du certificat le troisième jour.

### **Durée**

Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie est limité en principe à un total de 52 semaines pour une période de référence de 104 semaines.

A cet effet, sont totalisées les périodes d'incapacité de travail ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident ou encore les périodes pendant lesquelles l'indemnité pécuniaire est suspendue en raison de la conservation légale ou conventionnelle de l'assuré.

### **Montant**

L'assuré a droit à une indemnité pécuniaire de maladie correspondant à la rémunération de base la plus élevée au cours de l'un des 3 mois précédant le début de l'indemnité pécuniaire, majorée de la moyenne des compléments et accessoires touchés pendant les 12 mois précédents l'incapacité de travail.

Pendant 77 jours + le reste du mois de calendrier, dans lequel tombe le 77<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail (sur une période de référence de 12 mois), le travailleur a droit, à charge de l'employeur, au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultants de son contrat de travail.





# L'assurance dépendance

*L'entrée en vigueur d'une nouvelle loi réglant l'assurance dépendance est prévue. Les informations qui suivent renseignent sur la loi actuellement en vigueur*

## **Bénéficiaires**

Est considérée comme dépendante toute personne qui, à cause d'une maladie ou d'un handicap physique ou psychique, a régulièrement besoin :

- de l'assistance d'une tierce personne (un professionnel ou un proche) pour effectuer les actes essentiels de la vie ;
- d'une aide pendant une période minimale de six mois respectivement d'une aide irréversible ;
- d'une aide d'au moins 3,5 heures par semaine (les adaptations du logement et les aides techniques sont allouées sans égard de ce seuil) ;
- des soins palliatifs ;
- des soins dus à une capacité auditive ou visuelle réduite ou une forme de spina bifida.

## **Demande des prestations**

Une demande adéquate doit être faite auprès de la CNS qui la transmet ensuite à la Cellule d'Évaluation et d'Orientation (CEO). La demande se fait à l'aide d'un formulaire préétabli, qui contient notamment un rapport médical à compléter par le médecin traitant.

*Téléchargez le formulaire pour la demande des prestations de l'assurance dépendance : [www.mss.public.lu/formulaires/form\\_dependance/demande\\_fr.pdf](http://www.mss.public.lu/formulaires/form_dependance/demande_fr.pdf)*



## **Evaluation et réévaluation de l'état de dépendance**

L'évaluation comporte en principe 2 parties :

- l'évaluation médicale avec un examen clinique de la personne dépendante afin de déterminer ses besoins individuels d'aides et de soins ;
- l'évaluation de base afin de montrer comment la maladie, la déficience ou le handicap entraîne un besoin d'aide d'une tierce personne et comment ce besoin se traduit au niveau des prestations de l'assurance dépendance.

Par la suite, la personne dépendante, les prestataires ou les institutions compétentes de la sécurité sociale peuvent demander une réévaluation de la situation du bénéficiaire. Pour introduire une demande de réévaluation, il faut cependant attendre six mois après la décision précédente, sauf si l'état de la personne dépendante s'est aggravé de telle façon qu'il entraîne un besoin d'aide supplémentaire vraiment important.

## Les prestataires

### Réseaux d'aides et de soins

regroupent des professionnels qui opèrent dans le cadre du maintien à domicile

### Centres semi-stationnaires

accueillent de jour ou de nuit, en cas de maintien à domicile, des personnes dépendantes

### Etablissements d'aides et de soins à séjour continu

hébergent de jour et de nuit des personnes dépendantes en leur assurant l'intégralité de leurs aides et soins requis

### Etablissements à séjour intermittent

hébergent de jour et de nuit de façon prépondérante des personnes handicapées

## Les prestations et leurs montants

Suite à l'évaluation de la personne dépendante, la CEO établit un plan de prise en charge reprenant toutes les prestations auxquelles elle a droit.

### Prestations en nature

Valeurs monétaires par heure pour le maintien à domicile :

Actes essentiels de la vie (hygiène corporelle, nutrition, mobilité)	71,51 €
Prestations en centre semi-stationnaire	67,71 €

Valeurs monétaires par heure pour prestations en milieu stationnaire :

En établissement à séjour continu	51,45 €
En établissement à séjour intermittent	57,07 €

Une personne dépendante a également droit à des conseils (explication de l'utilisation d'une aide technique à la personne dépendante ou recommandations pour l'aidant informel), qui seront pris en charge pour une durée déterminée et fixée au cas par cas.



## Prestations en espèces

Les prestations pour les actes essentiels de la vie (hygiène corporelle, nutrition mobilité) et les tâches domestiques peuvent être remplacées partiellement ou intégralement par une prestation en espèces. La prestation en espèces est alors destinée à rémunérer la personne, qui apporte les aides et soins en dehors d'un réseau professionnel (c.à.d. l'aidant informel).

Le maximum qu'une personne dépendante peut obtenir sous la forme d'une prestation en espèces équivaut à 10,5 heures d'aides et de soins.

## Montants des prestations en espèces

Une heure de soins pour les actes essentiels de la vie	25 €
Une heure d'aide pour les tâches domestiques	17,50 €
Montant maximal des prestations en espèces par semaine	262,50 €

## Produits nécessaires aux aides et soins

Montant forfaitaire par mois	113,78 €
------------------------------	----------

## Aides techniques

Les aides techniques et les frais pour leur implémentation sont uniquement pris en charge par l'assurance dépendance si :

- elles sont inscrites sur une liste proposée par la commission consultative et arrêtée par règlement grand-ducal ;
- un avis favorable a été émis par la CEO au préalable.

## Adaptations du logement

Les adaptations du logement sont prises en charge sur avis de la CEO. Le montant de la prise en charge ne peut pas dépasser 26.000 €. Dans ce montant ne sont pas compris les aides techniques ni les frais susceptibles d'être engagés à charge de l'assurance dépendance pour la mise en œuvre de l'adaptation.

Montant maximal pour les adaptations du logement	26.000 €
--	----------

## Soins palliatifs

Le droit aux soins palliatifs est ouvert suite à une déclaration faite sur un formulaire spécial par le médecin traitant. La personne bénéficiaire de soins palliatifs a droit en dehors des actes essentiels de la vie, aux tâches domestiques, au soutien et aux activités de conseil ainsi qu'aux soins spécifiques en matière de soins palliatifs. En plus, elle bénéficie de la prise en charge des produits nécessaires aux aides et soins et des aides techniques.

## **Prise en charge des cotisations pour l'assurance pension**

L'assurance dépendance prend en charge les cotisations pour l'assurance pension de l'aidant informel, qui ne bénéficie pas d'une pension personnelle.

**Téléchargez le formulaire pour la demande de prise en charge des cotisations pour l'assurance pension de l'aidant informel :**  
[www.mss.public.lu/formulaires/form\\_dependance/aidant\\_informel\\_fr.pdf](http://www.mss.public.lu/formulaires/form_dependance/aidant_informel_fr.pdf)



## **La contribution à l'assurance dépendance**

Tous les actifs et tous les retraités paient une contribution spéciale de 1,4 % sur tous les revenus net (salaire, pension, rente, revenus du patrimoine).

Un abattement équivalent à 1/4 du salaire social minimum est mis en compte pour salariés et pensionnés. L'abattement mensuel est de 499,65 €. L'abattement est proratisé en fonction du nombre d'heures déclarées par rapport à 173 heures, si la durée du travail au service d'un employeur est inférieure à 150 heures pour un mois de calendrier. Sur tous les autres revenus, la contribution de 1,4 % ne donne pas droit à un abattement.

**Contribution spéciale de 1,4 % sur tous les revenus nets (salaire, pension, rente, revenus du patrimoine)**



**Téléchargez le guide pratique officiel de l'assurance dépendance :**  
[www.mss.public.lu/publications/dependance/ad\\_guide\\_pratique\\_fr.pdf](http://www.mss.public.lu/publications/dependance/ad_guide_pratique_fr.pdf)





# Les aides financières pour études supérieures

## Définition

Les aides financières pour études supérieures sont attribuées par l'Etat luxembourgeois à toute personne désirant suivre des études supérieures et se caractérisent notamment par les éléments suivants :

- composées de plusieurs bourses cumulables et d'un prêt étudiant avec charge d'intérêts et subventions d'intérêts ;
- payées en 2 tranches semestrielles par année académique, à l'exception de la bourse familiale, qui est payée en une seule tranche uniquement au semestre d'été ;
- l'année académique commence le 1<sup>er</sup> août et se termine le 31 juillet de l'année suivante ;
- les conditions d'octroi doivent obligatoirement être remplies au 30 novembre pour une demande d'aide financière pour le semestre d'hiver et au 30 avril pour le semestre d'été de l'année académique en cours.

## Conditions

### Conditions pour les résidents du Grand-Duché de Luxembourg :

- être ressortissant luxembourgeois ;
- être ressortissant européen (Union européenne ou Espace économique européen) et travailler au Luxembourg ;
- être un membre de famille d'une des personnes précédentes ;
- résider au Grand-Duché de Luxembourg depuis au moins 5 ans ;
- être un réfugié politique.

### Conditions pour les non-résidents du Grand-Duché de Luxembourg :

- être ressortissant luxembourgeois ou européen (UE ou EEE) et travailler au Luxembourg ;
- être enfant d'un ressortissant luxembourgeois ou européen (UE ou EEE) qui :
  - travaille au Luxembourg depuis au moins 5 ans (endéans les 7 dernières années qui précèdent la demande d'aide financière) ;
  - bénéficie d'une pension, d'une rente ou des indemnités de chômage de l'Etat luxembourgeois depuis au moins 5 ans (endéans les 7 dernières années qui précèdent la demande d'aide financière) ;
- être bénéficiaire d'une pension d'orphelin au Luxembourg.



Si vous disposez d'un revenu propre :

- avec un revenu total annuel propre supérieur au SSM, vous pouvez uniquement bénéficier de l'aide financière sous forme de prêt ;
- avec un revenu total annuel supérieur à 3,5 x le SSM, vous êtes exclu de toute aide financière.

## **Montant maximal**

Quel que soit l'âge de l'étudiant, le montant maximal de l'aide financière (bourses d'études + prêt étudiant) peut atteindre 18.700 € par année académique.

**Montant max. par année académique = 18.700 €**

## **Bourses d'études pour l'année académique 2016/2017**

	Par semestre	Par année
Bourse de base	1.000 €	2.000 €
Bourse de mobilité	1.225 €	2.450 €
Bourse sur critères sociaux	0 € - 1.900 €	0 € - 3.800 €
Bourse familiale	250 €	500 €

### Bourse de base

= octroyée à tous les étudiants éligibles.

### Bourse de mobilité

= accordée si l'étudiant suit des études en dehors des frontières nationales du pays de résidence du ménage dont il fait partie et s'il apporte la preuve qu'il supporte des frais de location d'un logement.

### Bourse sur critères sociaux

= optionnelle et dépend du revenu total annuel imposable du ménage dont l'étudiant fait partie. Les revenus provenant d'un travail étudiant limité à maximum 10 heures/semaine et les jobs d'étudiants durant les vacances scolaires ne sont pas pris en compte pour le calcul de la bourse sur critères sociaux. Tout autre revenu à disposition de l'étudiant pendant l'année académique en cours est ajouté au revenu total annuel du ménage et peut influencer le montant attribuable de la bourse sur critères sociaux. Par ménage, il faut entendre : parents, parent et conjoint/partenaire, étudiant et conjoint/partenaire.

Revenu	Par semestre	Par année
< 1 x le SSM	1.900 €	3.800 €
1-1,5 x le SSM	1.600 €	3.200 €
1,5-2 x le SSM	1.325 €	2.650 €
2-2,5 x le SSM	1.075 €	2.150 €
2,5-3 x le SSM	825 €	1.650 €
3-3,5 x le SSM	575 €	1.150 €
3,5-4,5 x le SSM	275 €	550 €

SSM = Salaire social minimum

## Bourse familiale

= accordée si d'autres enfants, du ménage dont l'étudiant fait partie, sont déjà bénéficiaires d'une aide financière. La bourse familiale est uniquement payée au semestre d'été.



*A partir d'août 2017, les montants des différentes bourses seront indexés afin de permettre une adaptation régulière à l'évolution du coût de la vie. Les montants des bourses seront dès lors adaptés proportionnellement avec effet pour l'année académique qui suivra l'application d'une tranche indiciaire.*

## Frais d'inscription

Le CEDIES prend en compte les frais d'inscription jusqu'à 3.700 € suivant la situation de l'étudiant et après déduction de 100 € (frais administratifs). La moitié des frais d'inscription est ajoutée au montant de la bourse et l'autre moitié au montant du prêt étudiant.

**Frais d'inscription max. = 3.600 €**

Par exemple, si vos frais d'inscription s'élèvent à 900 € :

- 100 € sont déduits d'office ;
- 400 € sont ajoutés au montant de la bourse ;
- 400 € sont ajoutés au montant du prêt étudiant.

## Majoration pour situation grave et exceptionnelle de l'étudiant

Une majoration de 1.000 € peut être allouée à l'étudiant qui se trouve dans une situation grave et exceptionnelle et qui est confronté à des charges extraordinaires. Cette majoration est accordée par le Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche sur avis motivé, à raison de 50 % à la bourse de base et 50 % au prêt.

**Majoration pour situation grave et exceptionnelle = 1.000 €**

## Prêt étudiant

Le montant du prêt garanti par l'Etat avec charges d'intérêts et avec subvention d'intérêts s'élève à 3.250 € par semestre (soit 6.500 € par année académique).

La partie de la bourse sur critères sociaux, qui n'a pas été accordée sous forme de bourse, peut être ajoutée au montant du prêt-étudiant. L'intégralité de la bourse sur critères sociaux peut être accordée sous forme de prêt.

Le prêt étudiant est optionnel. Si un prêt est accordé, l'étudiant n'est pas obligé de le contracter. Le prêt-étudiant est un prêt à taux d'intérêt maximal de 2 % et garanti par l'Etat. L'étudiant commence à le rembourser 2 ans après avoir achevé ou arrêté les études. La durée maximale du remboursement est de 10 ans.

	Par semestre	Par année
Prêt étudiant	3.250 €	6.500 €

## **Païement de l'aide financière et durée d'attribution**

Le payement de l'aide financière exige la production de certificats ou d'autres pièces officielles attestant que les conditions d'octroi de l'aide sont remplies.

Un étudiant peut bénéficier de bourses et de prêts pour une durée prolongée de la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du cycle d'études :

<b>Etudes</b>	<b>Prolongations des aides financières</b>
Cycle unique	2 semestres
1 <sup>er</sup> cycle Bachelor	2 semestres
2 <sup>e</sup> cycle Master	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 semestres si l'étudiant a accompli le 1<sup>er</sup> cycle dans la durée officiellement prévue pour l'accomplissement de ce cycle d'études</li><li>• 1 semestre si l'étudiant a dépassé de 1 semestre la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du 1<sup>er</sup> cycle d'études</li></ul>
Cycle « formation à la recherche » Doctorat	Durée maximale = 8 semestres

En outre de ces dispositions, l'étudiant en situation de handicap reconnue peut bénéficier de bourses et de prêts pour un nombre maximum de 2 semestres supplémentaires par cycle pour des études du 1<sup>er</sup> cycle, du 2<sup>e</sup> cycle et du cycle « formation à la recherche » respectivement pour un nombre maximum de 4 semestres supplémentaires pour des études de cycle unique.

L'étudiant qui a terminé avec succès ses études de 1<sup>er</sup> ou de 2<sup>e</sup> cycle, peut bénéficier de l'aide financière pour suivre de nouvelles études en 1<sup>er</sup> ou en 2<sup>e</sup> cycle dans un autre programme d'enseignement. Cette aide ne lui est accordée qu'une seule fois !

## **Dispositions anti-cumul**

L'aide financière pour études supérieures n'est pas cumulable avec les avantages suivants attribuables dans l'Etat de résidence du ménage dont l'étudiant fait partie :

- les aides financières pour études supérieures et autres aides équivalentes ;
- tout avantage financier dont bénéficie l'étudiant ou le ménage dont il fait partie et découlant du fait que le demandeur de l'aide financière est un étudiant au sens de la loi luxembourgeoise.

Ceci inclut notamment les bourses et prêts, allocations familiales, aides régionales, aides au logement, etc. Les bourses ayant leur fondement dans un mérite particulier de l'étudiant ainsi que les bourses versées dans le cadre d'un programme de mobilité internationale (Erasmus+) ne sont pas concernées.

**Calculez votre aide financière et téléchargez les formulaires pour les demandes respectives sur : [www.portal.education.lu](http://www.portal.education.lu)**





## Les autres prestations

### Allocation de vie chère

L'allocation de vie chère permet aux ménages à revenus modestes de faire face à l'augmentation des prix, entre autres, des biens à la consommation. Le montant de l'allocation est déterminé en fonction de la composition du ménage du demandeur. Les revenus du ménage ne doivent pas dépasser les seuils ci-dessous. L'allocation est exempte d'impôts et de cotisations d'assurance sociale.

Limite supérieure du revenu annuel pour l'octroi :

une personne seule	24.026,89 €
--------------------	-------------

Limite supérieure du revenu annuel augmentée :

pour la deuxième personne	12.013,44 €
pour chaque personne supplémentaire	7.208,07 €

Montants annuels :

une personne seule	1.320 €
communauté domestique : 2 personnes	1.650 €
communauté domestique : 3 personnes	1.980 €
communauté domestique : 4 personnes	2.310 €
communauté domestique : ≥ 5 personnes	2.640 €

Les personnes qui disposent d'un revenu qui dépasse les limites fixées pour le revenu global annuel, ont droit à une allocation réduite correspondant à la différence entre les montants de l'allocation et la part du montant du revenu annuel adapté à l'indice qui dépasse les limites telles que fixées pour le revenu global annuel. Toutes les demandes sont à présenter avant le 30 septembre.

**Téléchargez le formulaire pour la demande d'obtention de l'allocation de vie chère :**

**[www.fns.lu/prestations/allocation-de-vie-chere-avc/formulaire/](http://www.fns.lu/prestations/allocation-de-vie-chere-avc/formulaire/)**



### Accueil gérontologique

Le complément « accueil gérontologique » est dû aux personnes admises en institution à durée indéterminée, mais dont les ressources personnelles ne permettent pas de couvrir le prix d'hôtellerie et les besoins personnels. Il est versé à l'institution qui héberge le requérant et peut notamment être combiné avec les prestations de l'assurance dépendance.

Le requérant doit :

- être admis à durée indéterminée dans un centre intégré pour personnes âgées (CIPA), une maison de soins, un établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit, ou bien séjourner dans un hôpital et être considéré comme cas de simple hébergement ;
- ne pas disposer de revenus et / ou d'épargnes suffisants pour couvrir le prix des frais d'accueil gérontologique.

La détermination du montant du complément « accueil gérontologique » se fait à partir d'un prix de base mensuel fixé par la loi :

Seuil maximum	1.974,27 €
Si le demandeur partage la chambre avec une autre personne	1.708,26 €

A ce prix de base peuvent s'ajouter des points de qualité relatifs à l'encadrement, la qualification et le niveau du personnel. Un maximum de 20 points de qualité peut être accordé.

Max. pour qualité relatif à l'encadrement	35,91 €
---	---------

Pour les couples dont seulement un des conjoints est accueilli en institution, il est procédé à un partage de l'ensemble des revenus du ménage et une prise en considération des charges financières en rapport avec le logement externe. Le FNS évalue les ressources personnelles du bénéficiaire de l'aide de sorte à ce que le conjoint resté au domicile ait droit à un montant mensuel égal à celui du RMG. Ce montant peut être majoré d'une participation plafonnée à 794,54 € si le conjoint doit payer un loyer ou rembourser un prêt immobilier.

Le FNS examine régulièrement si les conditions d'octroi sont toujours remplies. Une restitution du complément pourra être demandée au bénéficiaire revenu ou aux héritiers et donataires de ce dernier. A noter que le FNS ne peut faire aucune demande en restitution pour une 1<sup>ère</sup> tranche de la succession du bénéficiaire, fixée à 236.351,81 € contre le conjoint survivant ou les descendants en ligne directe.



**Téléchargez le formulaire pour la demande d'obtention du complément « accueil gérontologique » :**  
[www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/accueil\\_gerontologique\\_FR.pdf](http://www.fns.lu/fileadmin/file/fns/formulaires/accueil_gerontologique_FR.pdf)



## Pensions alimentaires

Toute pension alimentaire due à un conjoint, un ascendant ou un descendant est payée, sur demande et sous certaines conditions, par le Fonds National de Solidarité et recouvrée par celui-ci.

La demande en paiement est admise si le créancier justifie :

- qu'il a son domicile légal au Luxembourg et que lui-même ou son représentant légal y réside depuis 5 ans ;
- que sa pension alimentaire est fixée par une décision judiciaire exécutoire au Luxembourg ;
- que le recouvrement total ou partiel de la pension n'a pu être obtenu par une voie d'exécution de droit privé effectivement exercée. La demande est encore admise lorsque le recours aux voies d'exécution paraît voué à l'échec ou lorsque le débiteur réside à l'étranger ;
- qu'il se trouve dans une situation économique difficile.

En cas d'octroi d'avances, le FNS réclame au débiteur d'aliments les sommes versées, majorées de 10 % de frais de recouvrement. Les immeubles du débiteur ainsi que ceux du créancier sont grevés d'une inscription hypothécaire au profit du FNS pour la garantie en restitution.

## Revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH)

La loi relative aux personnes handicapées introduit en faveur de la personne, qui présente une diminution de sa capacité de travail de 30 % au moins, et qui est reconnue travailleur handicapé :

- soit un salaire du fait de son activité professionnelle auprès d'un employeur ordinaire ou auprès d'un atelier protégé ;
- soit le revenu pour personnes gravement handicapées lorsqu'elle n'a pas accès à un tel emploi ou ne peut pas travailler en milieu ordinaire ou protégé.

### Montant

**Revenu pour personnes gravement handicapées = 1.401,18 € / mois**

Sont considérés comme revenus pour déterminer la prestation, les revenus professionnels et les revenus de remplacement dont bénéficie le titulaire dans le cadre de la législation luxembourgeoise ou étrangère.

### Conditions d'octroi

- être âgée de 18 ans au moins ;
- présenter une diminution de la capacité de travail de 30 % au moins par suite d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique. La déficience doit être acquise avant l'âge de 65 ans ;
- présenter un état de santé tel qu'il s'avère impossible d'adapter un poste de travail dans le milieu ordinaire ou protégé à ses besoins ;
- avoir l'autorisation de résider au Luxembourg, y être domiciliée et y résider effectivement. Les ressortissants non communautaires doivent se prévaloir d'un séjour légal de 5 ans au cours des vingt dernières années.



## Subvention de loyer pour les ménages les plus défavorisés

Les ménages les plus défavorisés peuvent introduire une demande de subvention de loyer auprès du Ministère de Logement pour accéder à un logement décent. Cette aide peut être demandée tout au long de l'année.

**Montant maximal = 300 €**

Le montant de l'aide est fixé en fonction du revenu et de la composition du ménage, sans jamais pouvoir dépasser un montant maximum de 300 € par mois.

Le revenu net à prendre en compte est celui de l'année d'imposition qui précède la date de demande de l'aide, ou à défaut, le dernier revenu net disponible connu au moment de l'octroi de l'aide. La composition du ménage prise en compte est celle du moment de la demande en obtention de l'aide.



Le montant exact de la subvention de loyer est calculé en fonction d'un loyer de référence fixé selon un barème dépendant de la composition du ménage, du revenu net disponible du ménage ainsi que de la part du revenu net disponible versée pour le loyer.

**Simulez votre subvention de loyer :**

[www.guichet.public.lu/citoyens/fr/outils/subvention-loyer/](http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/outils/subvention-loyer/)

### Conditions

Le ménage demandeur (personne seule ou plusieurs personnes habitant ensemble dans un même logement) doit remplir plusieurs conditions :

- résider légalement sur le territoire luxembourgeois et disposer d'un faible revenu ;
- il ne doit pas être propriétaire, co-propriétaire, usufruitier, emphytéote ou titulaire d'un droit de superficie d'un autre logement, ni au Grand-Duché de Luxembourg ni à l'étranger ;
- le revenu net disponible du ménage ne doit pas dépasser un certain seuil ;
- le loyer mensuel à payer doit être supérieur à 33 % du revenu net disponible ;
- il doit disposer de revenus réguliers depuis 6 mois au moins au moment de sa demande en obtention d'une subvention de loyer.

Le logement loué ou qui sera loué doit :

- se situer au Grand-Duché de Luxembourg et ne pas être mis en location par un organisme public (p.ex. Fonds du Logement, SNHBM, commune) ;
- servir à des fins d'habitation principale et permanente au bénéficiaire de l'aide ;
- répondre aux normes de sécurité et de salubrité en vigueur au Grand-Duché.



**Téléchargez le formulaire pour la demande d'une subvention de loyer :**

[www.guichet.public.lu/citoyens/catalogue-formulaires/logement/aides-etatiques/subvention-loyer/demande-FR.pdf](http://www.guichet.public.lu/citoyens/catalogue-formulaires/logement/aides-etatiques/subvention-loyer/demande-FR.pdf)





# LA FAMILLE

## Les prestations en cas de maternité

### Congé de maternité

Toute femme enceinte, qui exerce une activité professionnelle (en tant que salariée ou non-salariée), a droit au congé de maternité.

La demande d'octroi du congé à la CNS se fait moyennant un certificat médical indiquant le terme prévu de l'accouchement, à établir endéans les 12 dernières semaines de la grossesse. Après la naissance, une copie de l'acte de naissance du nouveau-né est à présenter à la CNS.

Congé prénatal	Début 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement: <ul style="list-style-type: none"><li>- quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, les jours de congé prénatal non pris sont ajoutés au congé postnatal (sans que la durée totale du congé maternité ne puisse excéder au total 20 semaines);</li><li>- quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans pour autant raccourcir la durée du congé postnatal qui reste de 8 semaines.</li></ul>
Congé postnatal	Continue 8 semaines après la date réelle de l'accouchement et peut être prolongé de 4 semaines (soit un total de 12 semaines après l'accouchement) : <ul style="list-style-type: none"><li>- en cas d'accouchement prématuré (c.à.d. survenant avant la 37<sup>e</sup> semaine de grossesse) ;</li><li>- en cas d'accouchement multiple ;</li><li>- en cas d'allaitement.</li></ul>

A la fin du congé de maternité, chacun des 2 parents peut bénéficier d'un congé parental (voir page 52).

Pendant les congés prénatal et postnatal, la femme exerçant une activité professionnelle (salariée ou non) a droit à une indemnité pécuniaire de maternité qui est versée par sa caisse de maladie (et non par son employeur) pour autant qu'elle a été affiliée pendant 6 mois au moins au cours de l'année précédant le congé de maternité.

L'indemnité pécuniaire de maternité correspond à celle prévue en cas de maladie ou d'accident.

Le congé de maternité est assimilé à une période de travail effectif, c.à.d. qui il est, entre autres, pris en considération pour le calcul des jours de congés annuels légaux et le calcul de l'ancienneté.

**SSM < indemnité pécuniaire de maternité / mois < max. 5 x SSM**

SSM = Salaire Social Minimum

**Calculez les dates-clés de votre congé de maternité :**

[www.cns.public.lu/fr/outils-simulateurs/calcul-du-conge-de-maternite.html](http://www.cns.public.lu/fr/outils-simulateurs/calcul-du-conge-de-maternite.html)



## **Allaitement**

En cas d'allaitement, le congé de maternité (postnatal) peut être prolongé de 4 semaines. Pour pouvoir en bénéficier, la mère doit transmettre à la CNS et à son employeur un certificat médical d'allaitement établi à compter du 29<sup>e</sup> jour suivant l'accouchement.

Lorsque la femme continue d'allaiter son enfant au-delà du congé d'allaitement, elle a droit à un temps d'allaitement pendant les heures de travail. Ce temps d'allaitement est accordé uniquement sur demande et sur présentation régulière de certificats médicaux attestant de l'allaitement.

Le temps d'allaitement doit être considéré comme du temps de travail et payé comme tel. Il est réparti :

- soit en 2 périodes de 45 minutes, au début et à la fin de son horaire normal journalier ;
- soit en une seule période d'au moins 90 minutes lorsque :
  - la journée de travail n'est interrompue que par une pause d'une heure et / ou
  - la femme ne peut pas allaiter son enfant au voisinage du lieu de travail.

## **Congé d'accueil**

Le congé d'accueil est un congé de 8 semaines en cas d'adoption d'un enfant et de 12 semaines en cas d'adoption multiple. A noter que l'enfant adopté ne doit pas encore être admis à la 1<sup>ère</sup> année d'études primaires. Pour avoir droit au congé d'accueil, le salarié ou l'indépendant doit avoir été affilié à l'assurance maladie-maternité à titre obligatoire durant 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois précédant le congé d'accueil. L'employeur est obligé à accorder le congé d'accueil au salarié.

Seul un des 2 parents peut prendre le congé d'accueil. La personne ne pouvant bénéficier du congé d'accueil, a droit à 2 jours de congé extraordinaire (ou plus suivant statut / convention collective applicable dans l'entreprise). En revanche, à la fin du congé d'accueil, chacun des deux parents peut bénéficier d'un congé parental. L'indemnité pécuniaire pour le congé d'accueil est calculée de la même manière que l'indemnité pécuniaire de maternité. Le congé d'accueil est assimilé à une période de travail effectif, c.à.d. qui il est, entre autres, pris en considération pour le calcul des jours de congés annuels légaux et le calcul de l'ancienneté.

## **Dispense de travail**

Un certain nombre de travaux sont considérés comme dangereux pour la santé et la sécurité d'une femme enceinte ou allaitante.

Si la femme enceinte ou allaitante est exposée à un tel risque, le médecin du travail compétent peut demander à son employeur d'aménager provisoirement son poste de travail ou son temps de travail. Au cas où un tel aménagement est impossible, la femme salariée doit être affectée à un autre poste de travail sans perte de revenu.

Si une autre affectation n'est pas possible, le médecin du travail ordonne une dispense de travail pour la femme enceinte ou allaitante. Pendant la dispense de travail, la femme enceinte ou allaitante a droit à une indemnité assimilée à l'indemnité pécuniaire de maladie payée par la CNS.

### **Travail de nuit**

Si le médecin du travail estime que le travail de nuit entre 22h et 6h constitue un danger pour la santé et la sécurité de la femme enceinte, l'employeur doit transférer la femme enceinte ou allaitante (jusqu'au 1<sup>er</sup> anniversaire de l'enfant) sur un poste de travail de jour.

En cas de transfert de poste, le salaire de la femme enceinte doit être maintenu. Au cas où le transfert sur un poste de jour est impossible, l'employeur doit dispenser la femme salariée de travailler pendant la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.





# Les prestations familiales

## Allocation pour l'avenir des enfants (allocation familiale)

Deux systèmes différents sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> août 2016.

### Conditions

Vous bénéficiez des conditions de l'ancien régime (montants gelés) si :

- votre enfant est né avant le 1<sup>er</sup> août 2016 et
- vous travailliez au Luxembourg avant le 1<sup>er</sup> août 2016 ou
- vous êtes venu vous installer au Luxembourg avant le 1<sup>er</sup> août 2016.

Vous bénéficiez des conditions du nouveau régime (montants uniques) si :

- votre enfant est un enfant unique. N'importe la date de naissance, votre enfant bénéficie du nouveau régime ;
- votre enfant est né après le 31 juillet 2016 ou
- vous avez commencé à travailler au Luxembourg après le 31 juillet 2016 ou
- vous vous êtes installé au Luxembourg après le 31 juillet 2016.

Sauf pour le mois de la naissance, les conditions pour l'octroi de l'allocation doivent être remplies au premier de chaque mois. Pour les travailleurs frontaliers ou intérimaires, la condition d'affiliation doit être remplie de façon prépondérante pour chaque mois (moitié du mois + 1 jour = 16 jours de calendrier).

Toute interruption de l'affiliation obligatoire à la sécurité sociale luxembourgeoise (> 16 jours de calendrier) a pour conséquence que l'enfant du bénéficiaire « ancien régime » passe dès son réaffiliation automatiquement dans le nouveau régime.

### Conditions pour résidents

- L'allocation est un droit personnel de l'enfant résident.
- La première condition à remplir par l'enfant, est d'avoir un domicile légal au Luxembourg et y résider de manière continue et effective (il ne suffit pas de simplement déclarer l'enfant auprès d'une commune luxembourgeoise).
- La condition de la résidence effective est présumée remplie dans plusieurs situations, énumérées par la loi (p.ex. si vos enfants vous accompagnent alors que vous êtes temporairement détaché par votre employeur à l'étranger).
- Vous avez droit à l'allocation familiale indépendamment si votre enfant vit ou non dans votre ménage.

### Conditions pour non-résidents

- Vous devez travailler au Luxembourg et être affilié à titre obligatoire au centre commun de la Sécurité sociale.
- Vos enfants doivent résider dans un pays de l'Union européenne ou avec lequel le Luxembourg a conclu un accord en matière de sécurité sociale.
- L'allocation pour l'avenir des enfants peut être demandée pour vos enfants biologiques et adoptifs. N'ouvrent plus droit aux prestations ni les enfants du conjoint du salarié, ni les enfants placés auprès d'un salarié.

Si le conjoint d'un salarié frontalier a un revenu dans son pays de résidence, un droit à une allocation différentielle est ouvert si ce pays verse cette allocation et si elle est moins élevée que l'allocation luxembourgeoise.



## Montants

### Ancien régime

Les bénéficiaires des allocations familiales avant le 1<sup>er</sup> août 2016, continueront à percevoir un « montant gelé » se composant du montant de base avec prise en compte du groupe familial majoré et du montant du boni pour enfants.

Les familles avec 1 enfant ont automatiquement été transférées dans le nouveau régime et touchent le montant unique de 265 €.

Nombre d'enfants	Montant par enfant	Total versé
1 enfant	265,00 €	265,00 €
2 enfants	297,24 €	594,48 €
3 enfants	344,46 €	1.033,38 €
4 enfants	368,02 €	1.472,08 €
5 enfants	382,16 €	1.910,80 €
6 enfants	391,58 €	2.349,48 €

**Pour un aperçu détaillé des montants gelés :**  
[www.cae.public.lu/fr/allocations/premiere-demande/allocation-pour-lavenir-des-enfants/montants.html](http://www.cae.public.lu/fr/allocations/premiere-demande/allocation-pour-lavenir-des-enfants/montants.html)



### Nouveau régime

Chaque enfant né après le 31 juillet 2016 a droit au montant unique de 265 €.

Pour les familles multiples, la notion de groupe familial n'existe plus en tant que telle.

Nombre d'enfants	Montant par enfant	Total versé
1 enfant	265 €	265 €
2 enfants	265 €	530 €
3 enfants	265 €	795 €
4 enfants	265 €	1.060 €
5 enfants	265 €	1.325 €
6 enfants	265 €	1.590 €

**Téléchargez le formulaire pour la demande de l'allocation pour l'avenir des enfants :**  
[www.cae.public.lu/content/dam/cae/fr/Demande\\_AF\\_FR\\_2p.pdf](http://www.cae.public.lu/content/dam/cae/fr/Demande_AF_FR_2p.pdf)



## Modalités

### A qui est versée l'allocation familiale

A l'un des parents	<p>En cas de ménage commun des parents et de l'enfant, les parents désignent librement l'attributaire de l'allocation familiale. Vous pouvez néanmoins changer d'attributaire si les deux parents sont d'accords.</p> <p>Si les parents sont séparés, l'allocation familiale est payée à la personne physique ou morale auprès de laquelle l'enfant a son domicile légal et sa résidence effective et continue. En cas d'autorité parentale conjointe et de résidence alternée de l'enfant, les parents désignent librement l'attributaire de l'allocation familiale.</p>
A l'enfant majeur ou à l'enfant mineur émancipé	Sur demande, l'allocation peut être versée sur le compte de l'enfant majeur ou mineur émancipé.
A la personne ayant la garde de l'enfant	Si votre enfant est placé par décision judiciaire, l'allocation familiale est versée à la personne physique ou morale investie de la garde de l'enfant et auprès de laquelle l'enfant a son domicile légal et sa résidence effective et continue.
En cas de désaccord	En cas de contestation, il appartient à la caisse pour l'avenir des enfants de déterminer l'attributaire de l'allocation familiale dans l'intérêt de l'enfant sur base des informations dont la caisse dispose.

### Quand est versée l'allocation familiale

L'allocation familiale est payée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due. La date exacte du paiement peut varier d'un mois à l'autre. Il se peut également que l'argent soit plus rapidement sur le compte d'une banque que sur celui d'une autre, notamment lorsque celle-ci se trouve à l'étranger.

### Limite d'âge

L'allocation familiale est due à partir du mois de naissance jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis.

Les élèves qui poursuivent après l'âge de 18 ans des études supérieures n'ont plus droit aux allocations familiales.

Les élèves de l'enseignement secondaire et secondaire technique peuvent continuer à bénéficier des allocations familiales jusqu'à l'âge de 25 ans accomplis sous les conditions suivantes :

- études secondaires, secondaires techniques ou assimilées dans un établissement d'enseignement et à titre principal d'au moins 24 heures par semaine ;
- études ou formation adaptée aux capacités de l'élève dans un institut, service ou centre d'éducation différenciée ou dans un établissement équivalent sis à l'étranger ;
- apprentissage (au Luxembourg ou à l'étranger) dont l'indemnité est inférieure au salaire social minimum.

Pour les élèves de plus de 18 ans, le paiement de l'allocation familiale est limité au 31 juillet de chaque année et n'est repris que sur demande de maintien avec présentation d'une attestation scolaire. En cas d'ajournement en classe terminale, le versement de l'allocation familiale cesse en juillet et les mois d'août et de septembre ne sont plus versés.

## **Boni pour enfants**

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2016, le boni pour enfant n'existe plus comme prestation isolée. Son montant est intégré dans le montant unique de 265 € respectivement le montant gelé.

## **Majorations d'âge**

Âge de l'enfant	Montant
6-11 ans	20 €
> 12 ans	50 €

*Ces montants sont applicables à TOUS les bénéficiaires.*

## **Allocation de rentrée scolaire**

Elle est versée d'office au mois d'août de chaque année. Aucune demande n'est à remplir.

Âge de l'enfant	Montant
6-11 ans	115 €
> 12 ans	235 €

Les enfants admis au 2<sup>e</sup> cycle de l'enseignement fondamental (anciennement : 1<sup>ère</sup> année primaire) et n'ayant pas encore atteint l'âge de 6 ans accomplis au moment de la rentrée scolaire, bénéficient de l'allocation de rentrée scolaire sur présentation d'un certificat scolaire.

L'allocation cesse et n'est plus versée pendant l'année civile au cours de laquelle les études secondaires ou assimilées sont clôturées.

*Ces montants sont applicables à TOUS les bénéficiaires.*



## Allocation spéciale supplémentaire

Si votre enfant est atteint d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50 % de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge constatée par votre médecin et que vous touchez déjà les allocations familiales, vous pouvez faire une demande pour l'allocation spéciale supplémentaire.

**Allocation spéciale supplémentaire = 200 € / mois**

Le médecin-contrôle de la sécurité sociale détermine ensuite le taux d'handicap, soit en convoquant la personne, soit sur dossier. La caisse pour l'avenir des enfants est liée par son avis et ne pourra accorder le bénéfice de cette allocation que si le taux d'handicap d'au moins 50 % est confirmé par le médecin-conseil.

Cette allocation est versée au même moment que l'allocation familiale. La limite d'âge est identique que pour l'allocation familiale, à savoir 25 ans accomplis

*Ces modalités sont applicables à TOUS les bénéficiaires.*

## Allocation de naissance

L'allocation de naissance se compose de trois tranches :

- L'allocation prénatale
- L'allocation de naissance
- L'allocation postnatale

**L'allocation de naissance = 1740,09 €**  
*avec trois tranches de 580,03 €*



Le bénéfice de l'allocation prénatale et de l'allocation de naissance est réservé aux femmes enceintes ou ayant accouchées. Elles sont versées à la mère. Un travailleur frontalier ne peut pas en bénéficier en faveur de son épouse ou concubine ne résidant pas au Luxembourg.

### Conditions pour obtenir l'allocation prénatale

- La femme enceinte doit se soumettre au cours de la grossesse à au moins 5 examens médicaux (à la fois obstétricaux et généraux) et à un examen dentaire ;
- La mère doit avoir son domicile légal au Luxembourg ou elle doit être affiliée elle-même au Luxembourg au moment du dernier examen médical prévu ci-dessus.

### Conditions pour obtenir l'allocation de naissance

- Une naissance d'un enfant viable (période de gestation de plus de 22 semaines depuis la conception)
- La mère doit se soumettre à 1 examen postnatal effectué par un médecin spécialiste en gynécologie et obstétrique ;
- La mère doit avoir son domicile légal au Luxembourg ou être affiliée elle-même à la sécurité sociale du Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant.



## Conditions à remplir pour obtenir l'allocation postnatale :

- L'enfant doit être soumis à 6 examens médicaux jusqu'à l'âge de 2 ans ;
- L'enfant doit être élevé de façon continue au Luxembourg depuis sa naissance ou un de ses parents doit être travailleur au Luxembourg et être affilié à ce titre au centre commun de la sécurité sociale au Luxembourg depuis 2 ans sans interruption;
- La condition que l'enfant doit être élevé d'une façon continue au Luxembourg depuis la naissance n'est pas requise s'il s'agit d'un enfant né à l'étranger et adopté par une personne domiciliée au Luxembourg. Si tous les examens après la date d'adoption ont été effectués, l'allocation postnatale est payée en intégralité.



*Il y a lieu de veiller scrupuleusement à la périodicité des délais prescrits. Le non-respect (même d'une seule journée) entraîne la déchéance du droit à cette tranche de l'allocation, indépendamment des motifs invoqués ayant empêchés l'examen dans le délai.*

### **Allocation d'éducation**

L'allocation d'éducation fut abrogée en date du 1<sup>er</sup> juin 2015.

### **Allocation de maternité**

L'allocation de maternité fut abrogée en date du 1<sup>er</sup> juin 2015.









# Le congé parental

## Conditions

Chaque parent, mère et père, pour des enfants âgés de moins de 6 ans, peut prendre un congé parental après la naissance. Pour les enfants adoptés, la limite d'âge s'élève à 12 ans.

### Quant à la situation familiale, le demandeur doit

- élever dans son foyer le ou les enfants visés par le congé parental et ceci au moins 6 mois avant le début du congé parental ;
- se consacrer principalement à l'éducation de l'enfant e pendant la durée du congé parental.

Il n'y a pas d'obligation légale à ce que l'enfant soit déclaré à la même adresse que le parent. De même, l'enfant ne doit pas nécessairement être bénéficiaire de l'allocation familiale.

### Quant à la situation professionnelle, le demandeur doit

- être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise (la période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'ADEM et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale étant prise en considération) ;
- être occupé, en cas d'activité salariale, sous un ou plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage (chaque fois avec une durée totale minimale de 10 heures de travail par semaine) ;
- exercer une profession indépendante ou libérale;
- n'exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exercer pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduite à raison de vingt pourcent par semaine ou sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois en cas de congé parental fractionné.

Ces conditions doivent être remplies :

- au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter ;
- lors de la demande de congé parental ;
- sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ;
- pendant toute la durée du congé parental.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

La période d'affiliation continue pendant les douze mois précédant le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

Les parents sous contrat à durée indéterminée avec une période d'essai peuvent uniquement demander le congé parental après l'expiration de la période d'essai.



## **Le congé parental peut / doit être pris comme suit**

Les parents qui travaillent tous les deux au Luxembourg et qui remplissent les conditions d'octroi ont chacun un droit individuel au congé pour le même enfant. Le congé parental est accordé intégralement pour chaque enfant d'une naissance ou adoption multiple. Les parents peuvent prendre leur congé parental respectif en même temps. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

### 1<sup>er</sup> congé parental

Sous peine de la perte du droit au congé parental, l'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

**Exception pour la famille monoparentale :** le parent avec lequel vit l'enfant n'ayant droit qu'à un seul congé parental ne doit pas prendre le congé parental immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil.

Si seulement un des parents a droit au congé parental du fait notamment que l'autre ne travaille pas, il peut choisir entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> congé parental, lequel il peut prendre à partir du 1<sup>er</sup> jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

### 2<sup>e</sup> congé parental

L'autre parent peut prendre le congé parental jusqu'à l'âge de 6 ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de 6 ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si aucun congé d'accueil n'a été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis. En cas de décès de l'enfant ou en cas de refus de la demande d'adoption, le congé parental entamé prend fin. Dans ces cas, le bénéficiaire intègre son emploi au plus tard 1 mois après l'évènement en question.

## **Procédure de demande**

Le salarié doit faire une demande à l'employeur par lettre recommandée à la poste avec avis de réception:

1 <sup>er</sup> congé parental	2 mois avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil
2 <sup>e</sup> congé parental	min. 4 mois avant le début du congé parental

Un plan de congé parental doit être élaboré entre l'employeur et le demandeur en amont de la période de congé parental pour déterminer les périodes de congé effectives. Il doit être arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de 4 semaines après la demande. Le parent doit ensuite présenter une demande écrite à la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE), accompagnée du plan de congé parental, au plus tard 15 jours suivant la notification de la demande à l'employeur. La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la CAE dans les 15 jours à compter de la déclaration officielle de la naissance. En cas d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans, les adoptants doivent transmettre à la CAE, ensemble avec la demande, un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.



## Refus du congé parental

### *1<sup>er</sup> congé parental*

L'employeur ne peut ni refuser ni reporter le congé parental à temps plein demandé en bonne et due forme. Il peut cependant refuser le congé parental à mi-temps (de 8 ou 12 mois), respectivement le congé parental fractionné et obliger le parent à prendre un congé parental à plein temps (de 4 ou 6 mois).

### *2<sup>e</sup> congé parental*

L'employeur peut refuser un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné, mais avec l'obligation de soumettre une proposition alternative. Comme pour le 1<sup>er</sup> congé parental, l'employeur est obligé d'accepter un congé parental à plein temps.

Il peut cependant demander le report pour des raisons de fonctionnement de l'entreprise. En principe, l'employeur peut retarder le début du 2<sup>e</sup> congé parental de 2 mois au maximum. Le délai de report de 2 mois est prolongé à 6 mois maximum pour les entreprises de moins de 15 salariés respectivement jusqu'à la fin de la saison pour les entreprises ayant une activité saisonnière.

Aucun report n'est possible si :

- l'état de l'enfant nécessite la présence du parent au foyer familial ;
- l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les 4 semaines.

## Formes du congé parental

	Durée	Qui peut y prétendre ?	Conséquence sur l'activité
<b>Congé parental plein temps</b>	6 ou 4 mois	Tous les demandeurs remplissant les conditions générales (avec une durée de travail hebdomadaire $\geq 10$ h/semaine)  Attention : Seule forme possible pour les apprentis et les parents avec plusieurs employeurs	Aucune activité professionnelle permise pendant toute la durée du congé parental
<b>Congé parental mi-temps</b>	12 ou 8 mois	Conditions générales remplies et durée de travail hebdomadaire $\geq 20$ h/semaine	Activité professionnelle réduite à 50 % pendant la durée du congé parental
<b>Congé parental fractionné</b> (sur une période maximale de 20 mois)	4 x 1 mois à temps plein	Conditions générales remplies et durée de travail hebdomadaire $\geq 40$ h/semaine	Aucune activité professionnelle permise pendant les 4 mois de congé parental
	1 jour par semaine		Activité professionnelle réduite de 20 % par semaine pendant la durée du congé parental

## Droit du travail et congé parental

Le contrat de travail est suspendu intégralement pendant la durée du congé parental à plein temps. Pour le congé parental à temps partiel ou le congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement.

A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande de congé parental et pendant toute sa durée, le salarié ne peut pas être licencié sauf pour motifs graves. L'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié pendant la durée du congé parental.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté, mais ne donne pas droit au congé légal de récréation.

## Montant de l'indemnité pécuniaire de congé parental

L'indemnité de congé parental, qui est payée chaque mois par la CAE, correspond à un revenu de remplacement, calculé individuellement sur base :

- des revenus déclarés par l'employeur auprès du centre commun de la sécurité sociale pendant les 12 mois précédant le début du congé parental ;
- de la moyenne des heures prestées au cours des 12 mois précédant le début du congé parental.

L'indemnité pour le congé parental est soumise aux cotisations sociales et à l'imposition. Son montant est plafonné à 5/3 du salaire social minimum et ne peut être inférieure au salaire social minimum (limites valables pour une tâche complète). Le congé parental sera indemnisé au prorata des heures effectivement prestées.

	Durée de travail moyenne	Indemnité mensuelle brute
<b>Congé parental plein temps</b>	40 h/semaine	1.998,59 € - 3.330,98 €
	30 h/semaine	1.498,94 € - 2.498,24 €
	20 h/semaine	999,30 € - 1.665,49 €
	10 h/semaine	499,65 € - 832,74 €
<b>Congé parental mi-temps</b>	40 h/semaine	999,30 € - 1.665,49 €
	30 h/semaine	749,47 € - 1.249,12 €
	20 h/semaine	499,65 € - 832,74 €
<b>Congé parental fractionné</b> (1 jour/semaine)	40 h/semaine	399,72 € - 666,20 €



Téléchargez le formulaire pour la demande d'une indemnité de congé parental :  
[www.cae.public.lu/content/dam/cae/fr/demandecpfr.pdf](http://www.cae.public.lu/content/dam/cae/fr/demandecpfr.pdf)

## **Mesures transitoires**

Si une demande de congé parental a été introduite et acceptée avant le 1<sup>er</sup> décembre 2016, mais son début se situe après cette date, plusieurs options se présentent :

- pas de démarche. Le congé parental reste sous l'ancienne législation avec une indemnité forfaitaire de 1778,31 € (temps plein) respectivement 889,15 € (temps partiel) ;
- envoi d'un courrier recommandé à la CAE afin de demander la nouvelle indemnité. Ceci implique que la forme de congé parental déjà accordée ne changera pas ;
- introduction d'une nouvelle demande en bonne et due forme avec l'accord de l'employeur afin de modifier la forme de congé parental demandée et profiter en même temps de la nouvelle indemnité.



**Téléchargez le formulaire de la demande de l'indemnité de congé parental**  
**[www.cae.public.lu/content/dam/cae/fr/formulaires/lettre-demande-nlle-indemnite-fr.pdf](http://www.cae.public.lu/content/dam/cae/fr/formulaires/lettre-demande-nlle-indemnite-fr.pdf)**

## **Crédit immobilier**

Une déclaration d'intention sur un régime de suspension du remboursement d'un crédit immobilier pendant la durée d'un congé parental a été signée entre le Ministère de la Famille et l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (ABBL).

Cette mesure d'accompagnement sur base volontaire des banques propose la suspension du remboursement d'un crédit immobilier pendant la durée d'un congé parental, à condition qu'il s'agisse d'un crédit immobilier contracté à des fins d'habitation personnelle. Les conditions d'octroi et les modalités pratiques du régime de la suspension sont fixées individuellement par les banques en fonction de la situation particulière du client.

Pour avoir plus d'informations sur les conditions d'octroi et les modalités du régime de la suspension, nous vous conseillons de vous adresser directement à votre banque.

# Le congé spécial pour raisons familiales

*L'adoption d'une nouvelle loi réglant les modalités du congé pour raisons familiales est prévue. Les explications qui suivent ne prennent pas encore en compte la réforme prévue.*

## **Conditions**

Peut prétendre au congé pour raisons familiales, salarié, apprenti ou indépendant ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents. Cette limite d'âge ne s'applique pas pour les enfants handicapés. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées par la caisse pour l'avenir des enfants.

## **Durée**

**Congé pour raisons familiales  
= max. 2 jours par enfant/par an**

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Pour les enfants handicapés, la durée du congé pour raisons familiales est portée à 4 jours par enfant et par an.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prolongée, sur avis conforme du contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle (durée maximale possible : 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines).

## **Droits et obligations du bénéficiaire**

L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci. Ceci est d'une importance capitale pour garantir la protection du salarié contre un licenciement. La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.





# Les chèques services-accueil (CSA)

La législation relative aux chèques services-accueil (CSA) a été réformée en 2016. Son entrée en vigueur se fera en plusieurs étapes :

6 mai 2016	Suppression du service vacances, des associations sportives et des institutions d'enseignement musical du dispositif du CSA
5 septembre 2016	Ouverture du dispositif du CSA aux salariés frontaliers
Période transitoire 5 septembre 2016 - 15 septembre 2017	Mise en place d'un système d'assurance-qualité avec renouvellement de l'agrément du prestataire CSA
2 octobre 2017	Nouveau mode de calcul du CSA
2 octobre 2017	Programme d'éducation plurilingue gratuit pour les enfants de 1 à 4 ans

*Les explications qui suivent prennent uniquement en compte les changements entrés en vigueur en automne 2016.*

## **Définition**

Le CSA sert à participer au financement de la garde des enfants dans des crèches, foyers de jour, maisons relais, garderies ou chez un assistant parental.

Le CSA est une participation de l'Etat aux frais de garde et d'accueil des enfants, qui s'adresse à tous les enfants entre 0 et 12 ans.

## **Conditions d'adhésion**

Tandis que les résidents doivent effectuer leur demande d'adhésion au CSA auprès de leur commune de résidence, les non-résidents peuvent, depuis le 5 septembre 2016, établir des contrats CSA auprès de la caisse pour l'avenir des enfants. L'adhésion est gratuite et peut s'effectuer tout au long de l'année.

Pour adhérer au CSA, les parents doivent se munir des pièces suivantes :

- le numéro de matricule de l'enfant ;
- pièce(s) justificative(s) documentant le revenu actuel du ménage :
  - dans le cas d'un couple marié ou pacsé : avis d'impôt le plus récent du ménage dans lequel l'enfant vit. Les revenus des deux personnes sont considérés ;
  - si le ménage ne paie pas d'impôts : le revenu imposable repris sur les 3 dernières fiches de salaires avec le certificat attestant que les parents ne sont pas soumis à l'imposition ;
  - dans le cas d'un couple ne vivant pas en mariage ou pacsé : avis d'impôt de la personne ouvrant droit aux allocations familiales luxembourgeoises ou le cas échéant les 3 dernières fiches de salaires et un certificat attestant que la personne n'est pas soumise à l'imposition ;
  - dans le cas d'un couple séparé : les preuves de revenus de la personne qui ouvre droit aux allocations au Luxembourg ainsi qu'une attestation des conseillers juridiques des parents indiquant que les procédures de divorce sont entamées.



Si les parents ne souhaitent pas communiquer des données au niveau du revenu : les montants prévus dans la dernière catégorie du barème de la participation parentale intitulée « sans indication de revenu » sont appliqués.

Si, durant la validité de la carte chèque-service, les revenus augmentent, les parents n'ont pas besoin de demander un recalcul. Le nouveau revenu sera simplement pris en compte lors de la prolongation de l'adhésion au CSA.

## **Durée de validité de l'adhésion**

Au moment de l'adhésion au CSA, l'administration communale (résidents) respectivement la caisse pour l'avenir des enfants (non-résidents) délivre aux parents pour chaque enfant :

- un contrat d'adhésion qui établit la valeur du CSA ;
- une carte d'adhésion qui contient les informations relatives à l'enfant et la date d'expiration.

L'adhésion au CSA est valable pour une année à compter de la signature du contrat d'adhésion par le requérant. Les parents sont responsables du renouvellement de leur carte avant la date de péremption. Faute de renouvellement de la carte, le bénéfice du CSA n'est plus attribué.

## **Prestataires**

Services d'éducation et d'accueil (SEA) :

Les différents services d'éducation et d'accueil (SEA) doivent être détenteurs d'un agrément délivré sur base de critères d'honorabilité, de qualification du personnel et d'infrastructures conformément à la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique.

Les services d'éducation et d'accueil peuvent être conventionnés avec l'Etat (c'est-à-dire l'Etat participe financièrement aux frais de fonctionnement du service) ou ont une vocation commerciale.

Les SEA accueillent de jeunes enfants de moins de 4 ans (0-4 ans) ou bien des enfants scolarisés de moins de 12 ans (4-12 ans).

Les services peuvent prendre les dénominations suivantes :

- crèches (accueil de jeunes enfants) ;
- foyers de jour (accueil d'enfants scolarisés) ;
- maisons relais pour enfants (accueil de jeunes enfants et/ou accueil d'enfants scolarisés) ;
- garderies (accueil spontané et de courte durée).



## Assistants parentaux

L'assistance parentale consiste en la prise en charge régulière à titre rémunéré, de jour ou de nuit, d'enfants mineurs au domicile de l'assistant parental. Cette activité est exercée à titre indépendant dans le cadre d'un contrat d'accueil. L'assistant parental doit également être détenteur d'un agrément conformément à la législation luxembourgeoise.

### Autres prestataires :

- Les internats socio-familiaux offrent en semaine et pendant la période scolaire un accueil socio-pédagogique de jour et de nuit pour les élèves de l'enseignement fondamental. Au niveau du CSA, les parents peuvent bénéficier d'une réduction de 20 à 50 % sur le prix d'inscription à l'internat socio-familial, tel que ce prix est arrêté par voie de convention.
- Les services pour personnes handicapées reconnus comme prestataires du CSA offrent un accueil socio-pédagogique temporaire de jour et/ou de nuit. Les enfants que les services accueillent, bénéficient de tous les avantages prévus par le chèque-service accueil. Depuis mai 2016, les services vacances, les associations sportives et les institutions d'enseignement musical ne peuvent plus profiter du dispositif du CSA.



*L'adhésion ne dispense pas les parents d'inscrire eux-mêmes leurs enfants auprès d'un prestataire CSA reconnu par l'Etat luxembourgeois. La procédure d'inscription reste inchangée. Les enfants y sont admis en fonction des places disponibles et des priorités définies par le gestionnaire.*



## **La tarification des prestations**

La facturation est effectuée par le biais d'un dispositif informatique centralisé qui calcule la participation financière des parents sur base des données communiquées lors de l'adhésion au CSA et de la saisie des présences réalisée sous la responsabilité du gestionnaire du service d'éducation et d'accueil.

Dans le cadre du CSA, une période de facturation d'un mois correspond à la période englobant le premier lundi jusqu'au dimanche précédent le premier lundi du mois suivant. La période de facturation peut ainsi varier entre 4 et 5 semaines. Les montants facturés aux parents peuvent en rapport être plus ou moins élevés.

Pour chaque période de facturation, les parents reçoivent par voie postale une facture par gestionnaire et un décompte. Ce dernier renseigne les parents sur les heures consommées par semaine et sur la participation financière de l'Etat. La facture est émise sous la responsabilité du gestionnaire du service d'éducation et d'accueil et communique aux parents les prestations facturées et le montant final à payer au gestionnaire.

## La participation financière

La participation parentale est définie en fonction des revenus du ménage, pour chaque semaine et en fonction du nombre d'heures prestées. Le crédit d'heures hebdomadaires ne peut pas être reporté d'une semaine à l'autre. Les parents reçoivent chaque mois un décompte des prestations d'accueil dont a bénéficié chacun de leur(s) enfant(s).

La participation financière de l'Etat ne vise que les prestations effectuées par le prestataire dans l'accomplissement de sa mission de service public. L'Etat ne participe que dans les limites d'un prix horaire égal ou inférieur à 7,50 € facturé par la structure d'accueil lorsque cette dernière est une structure conventionnée.

S'il s'agit d'une structure à caractère commercial, c'est à dire non-conventionnée (foyers de jour, crèches, garderies), la participation financière de l'Etat s'élève à 6 € / heure facturée au niveau des services d'éducation et d'accueil. La participation financière de l'Etat pour les assistants parentaux s'élève à 3,50 € / heure.

Si le montant facturé par un prestataire est inférieur au montant du CSA, le montant facturé par le prestataire se substitue au montant du CSA. Tout dépassement du montant du CSA est à la charge des parents. Le bénéficiaire peut cumuler des services auprès de plusieurs prestataires différents. Dans ce cas, la participation du CSA la plus favorable pour le bénéficiaire est appliquée.

N'importe le revenu du ménage, l'accueil du 4<sup>e</sup> enfant d'une même famille est gratuit.

### Participation maximale parentale

Bénéficiaires	Accueil gratuit	Tarif chèque-service	Tarif socio-familial	Plein tarif	Tarif vacances	Repas principal (limité à 5 par semaine)
Enfants des ménages disposant d'un revenu < 3,5 x SSM	0-3 heures/semaine	4-24 heures/semaine max. 2,50 € par heure	25-60 heures/semaine max. 4,50 € par heure	>60 heures/semaine max. 7,50 € par heure	valable dans les maisons relais participation financière calculée par semaine suivant la formule la plus avantageuse*	en fonction du revenu des bénéficiaires 0,50-2 € par repas consommé
Enfants des ménages disposant d'un revenu > 3,5 x SSM	/	0-24 heures/semaine max. 4 € par heure	25-60 heures/semaine max. 7,50 € par heure	>60 heures/semaine max. 7,50 € par heure	valable dans les maisons relais participation financière calculée par semaine suivant la formule la plus avantageuse*	en fonction du revenu des bénéficiaires 2-4,50 € par repas consommé
Enfants des ménages bénéficiaires du RMG ou enfants menacés d'exclusion sociale ou exposés au risque de pauvreté	0-25 heures/semaine	26-60 heures/semaine max. 0,50 € par heure	/	>60 heures/semaine max. 7,50 € par heure	Accueil éducatif par semaine (maximum 4 semaines) 25 heures gratuites & 35 heures à tarif chèque-service ou choix combiné avec durée max. de 4 semaines	gratuit

\* tarif chèque-service et le tarif socio-familial ou bien un tarif forfaitaire par semaine de présence d'un montant de 100 €, repas principaux non compris





# LA PRÉRETRAITE

*L'adoption d'une nouvelle loi réglant les modalités de la préretraite est prévue. Les explications qui suivent ne prennent pas encore en compte la réforme prévue.*

L'indemnité de préretraite permet aux entreprises de procéder au dégagement du sureffectif structurel de personnel ainsi que de rééquilibrer la situation d'âge des effectifs de l'entreprise. La préretraite solidarité est destinée pour embaucher des chômeurs et ne doit pas être confondue avec la pension de vieillesse anticipée. Il existe 4 formes différentes de préretraites : la préretraite solidarité, la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit, la préretraite ajustement et préretraite progressive.

## **Conditions d'attribution**

Être âgé de 57 ans accomplis, relever au moins 37 ans au moins d'années d'assurance et remplir, au cours des 3 années suivantes, les conditions requises pour une pension de vieillesse ou une pension de vieillesse anticipée. Une personne en préretraite s'engage à ne plus exercer un travail et gagner jusqu'à la moitié du salaire social minimum.

## **Préretraite solidarité**

*Abolition prévue par le gouvernement*

Condition pour l'employeur : Embaucher un chômeur.  
Les frais sont à 70 % à charge de l'Etat et à 30 % à charge de l'employeur.

Le gouvernement s'engage à améliorer, parallèlement à l'abolition de la préretraite solidarité, la préretraite progressive et notamment la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit. À partir de la mise en application de la nouvelle législation, les dispositions concernant la préretraite solidarité contenues dans les contrats collectifs et conventions resteront d'application pour une durée maximale de 3 ans.



## **Pré retraite des salariés postés et des salariés de nuit**

Condition pour l'employé : Min. 20 ans de travail sur poste ou travail de nuit.  
Les frais sont couverts à 100 % par l'Etat.

## **Pré retraite ajustement**

Condition : Autorisation du comité de conjoncture.  
Les frais sont couverts à 50-100 % par l'Etat et à 50-0 % par l'employeur.

## **Pré retraite progressive - travail à temps réduit**

Condition pour l'employé : Être occupé à plein temps et accepter la transformation de son emploi à plein temps en emploi à temps partiel.

Condition pour l'employeur : Être éligible à la préretraite-progressive en vertu d'une stipulation d'une convention collective de travail ou en vertu d'une convention spéciale conclue avec le Ministre de l'Emploi.

Frais : 100 % pour l'Etat (partie préretraite).

## **Montant de l'indemnité**

Le salaire de référence (SR) est égal à la moyenne des rémunérations y compris le 13<sup>e</sup> mois, le pécule de vacances etc., mais sans les heures supplémentaires. Le temps de référence est égal à la moyenne des rémunérations des derniers 3, 12 ou 18 mois.

Indemnités de préretraite avec max. 5 x le salaire social minimum

Pendant les 12 premiers mois	85 % du SR
Pendant les 12 mois suivants	80 % du SR
Pendant les 12 mois consécutifs	75 % du SR





# LA PENSION

## La Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)

La Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) est compétente dans le régime général pour le calcul, l'attribution et la gestion :

- des pensions de vieillesse ;
- des pensions d'invalidité ;
- des pensions de survie.

### Cotisations

Les cotisations pour l'assurance pension (en %)

	Assuré	Patron	Etat	Total
CNAP <sup>(1)</sup>	8 %	8 %	8 %	24 %
F.P. <sup>(2)</sup>	8 %	8 %	8 %	24 %
C.P.F.E.C. <sup>(3)</sup>	8 %	8 %	8 %	24 %
P.C.F.L. <sup>(4)</sup>	8 %	8 %	8 %	24 %

(1) Caisse Nationale d'Assurance Pension

(2) Fonction Publique

(3) Caisse de Prévoyance des fonctionnaires et des employés communaux

(4) Caisse de Pension du Chemin de Fer

## Assurance pension volontaire

Pour les personnes qui ne sont pas soumises à l'assurance pension obligatoire en raison de l'abandon de leur activité professionnelle, il existe 2 formes d'assurance volontaire : l'assurance pension continuée et l'assurance pension facultative. Il existe également une assurance pension complémentaire afin de compléter les cotisations versées au titre de l'assurance obligatoire. Pour toutes ces formes d'assurance, l'assiette de cotisation ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé d'au moins 18 ans (1.998,59 €), ni supérieure à 5 x le salaire sociale minimum (9.992,95 €).

**Taux de cotisation de l'assurance pension volontaire = 16 %**

**avec**

**Cotisation mensuelle entre 319,77 € - 1.598,87 €**

Toutefois, l'assuré peut demander, pendant une période totale ne pouvant pas dépasser 60 mois d'assurance au cours de la carrière d'assurance, que l'assiette cotisable de l'assurance pension volontaire soit réduite à 1/3 du salaire social minimum avec une cotisation mensuelle de 106,59 €.

**Téléchargez le formulaire pour la demande d'admission à l'assurance pension volontaire :**

**[www.ccss.lu/fileadmin/file/ccss/PDF/Formulaires/Ass\\_Volontaires/ASSVOL\\_PENS\\_Demande\\_F.pdf](http://www.ccss.lu/fileadmin/file/ccss/PDF/Formulaires/Ass_Volontaires/ASSVOL_PENS_Demande_F.pdf)**



## La pension de vieillesse

### Conditions d'attribution

Pension de vieillesse normale

à partir de 65 ans

avec un stage de 120 mois de périodes d'assurance obligatoire, d'assurance continuée, d'assurance facultative ou de périodes d'achat rétroactif

Si à l'âge de 65 ans, l'assuré ne remplit pas la condition de stage de 120 mois, les cotisations effectivement versées sur son compte, à l'exclusion de la part à charge des pouvoirs publics, lui sont remboursées sur demande. Depuis 1989, la part patronale lui est remboursée aussi.

Pension de vieillesse anticipée

à partir de 60 ans

avec un stage de 480 mois d'assurance (dont au moins 120 mois d'assurance obligatoire, continuée, facultative ou d'achat rétroactif)

à partir de 57 ans

avec un stage de 480 mois d'assurance obligatoire



**Téléchargez le formulaire pour la demande de la pension de vieillesse :**

**[www.cnap.lu/fileadmin/file/cnap/formulaires/DPF\\_Demande\\_Personelle\\_Francais.pdf](http://www.cnap.lu/fileadmin/file/cnap/formulaires/DPF_Demande_Personelle_Francais.pdf)**



## **Montant**

La pension de vieillesse est composée de majorations forfaitaires et de majorations proportionnelles (tableau p. 73).

### Majorations forfaitaires

La majoration forfaitaire est accordée en fonction de la durée de l'assurance, indépendamment du niveau de revenus de l'assuré et en tenant compte des années d'assurance obligatoire, assimilée, continuée, facultative ainsi que de celles achetées rétroactivement.

**Durée maximale à considérer = 40 ans**

Le taux des majorations forfaitaires est augmenté de 23,5 % en 2012 à 28 % en 2052 du montant de référence (tableau p. 73).

### Majorations proportionnelles

La majoration proportionnelle permet de fixer un montant proportionnel (au prorata) de l'ensemble des revenus annuels déclarés au cours de la carrière d'assurance. Le taux des majorations proportionnelles de 1,85 % en 2012 est réduit à 1,60 % en 2052. Le seuil de valorisation des majorations proportionnelles est progressivement porté de 93 en 2012 à 100 en 2052, âge et carrière confondus.

## **Paramètres applicables aux pensions entamées en 2017**

Taux des majorations forfaitaires	24,063 %
Taux des majorations proportionnelles	1,819 %
Seuil applicable aux majorations proportionnelles	93
Augmentation du taux des majorations proportionnelles par unité dépassant le seuil	0,012 %
Facteur de revalorisation (correspond à l'évolution des salaires entre l'année de base 1984 et le début de la pension)	1,426

## **Pension retardée**

Le début de la pension peut être différé si, à l'âge de 65 ans, l'assuré n'a pas accompli une carrière d'assurance de 120 mois. Le contrat de travail ne cesse pas comme les conditions pour le droit de pension n'ont pas encore été remplies.

## **Cumul avec un salaire**

Cumul possible en ce qui concerne la pension de vieillesse normale (65 ans). En cas de concours d'une pension de vieillesse anticipée avec une occupation salariée, la pension de vieillesse anticipée est réduite dans la mesure où la pension ensemble avec le revenu dépassent la moyenne des 5 salaires annuels les plus élevés de la carrière d'assurance.

## **Achat rétroactif de périodes d'assurance**

Les résidents de moins de 65 ans justifiant d'au moins 12 mois d'assurance obligatoire et qui ne bénéficient pas d'une pension personnelle peuvent procéder à l'achat rétroactif des périodes à cause des raisons familiales (i.e. années de mariage, etc.).

## **Restitution de cotisations remboursées**

Les personnes qui ont bénéficié d'un remboursement de cotisations peuvent faire revivre les droits attachés à la partie non remboursée en restituant le montant des cotisations remboursées augmenté de 4 % d'intérêts par an. La part du patron prend à nouveau effet si la personne a travaillé et cotisé au moins 48 mois, p.ex. 12 mois de cotisation obligatoire et 36 mois d'assurance continue.

# **La pension d'invalidité**

## **Définition**

Est considéré comme invalide, l'assuré qui par suite d'une maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.

## **Demande**

La pension d'invalidité est demandée par écrit (formulaire) et accordée si le médecin de contrôle de la caisse de pension affirme l'invalidité. Un recours contre un rejet est possible.

**Téléchargez le formulaire pour la demande de la pension d'invalidité :**  
**[www.cnap.lu/fileadmin/file/cnap/formulaires/DPF\\_Demande\\_Personelle\\_Francais.pdf](http://www.cnap.lu/fileadmin/file/cnap/formulaires/DPF_Demande_Personelle_Francais.pdf)**



## **Conditions**

Le salarié doit justifier d'une période d'affiliation de 12 mois d'assurance au moins pendant les 3 années précédant la date de l'invalidité (constatée par le CMSS) ou de l'expiration de l'indemnité pécuniaire de maladie. Aucune période minimum d'affiliation n'est cependant exigée si l'invalidité est imputable à un accident (de quelque nature que ce soit) ou à une maladie professionnelle reconnue survenus pendant l'affiliation.

## **Montant**

La pension d'invalidité est composée de majorations forfaitaires, de majorations forfaitaires spéciales, de majorations proportionnelles et de majorations proportionnelles spéciales.

### **Majorations forfaitaires**

Les majorations forfaitaires sont accordées en fonction de la durée de l'assurance (maximum 40 années).

Le taux des majorations forfaitaires est augmenté de 23,5 % en 2012 à 28 % en 2052 du montant de référence (tableau p. 73).

### **Majorations forfaitaires spéciales**

Pour compenser l'interruption prématurée de la carrière, des majorations forfaitaires spéciales de 1/40 pour chaque année entre le début du droit à la pension et l'âge de 65 ans (maximum 40) sont ajoutées aux majorations forfaitaires.

### **Majorations proportionnelles**

Les majorations proportionnelles sont accordées en fonction des revenus réalisés au cours de la carrière d'assurance.

Le taux des majorations proportionnelles de 1,85 % en 2012 est réduit à 1,60 % en 2052. Le seuil de valorisation des majorations proportionnelles est progressivement porté de 93 en 2012 à 100 en 2052, âge et carrière confondus.

### **Majorations proportionnelles spéciales**

Pour compenser l'interruption prématurée de la carrière en cas d'invalidité avant l'âge de 55 ans, des majorations proportionnelles spéciales pour les années restantes du début du droit à la pension jusqu'à l'âge de 55 ans sont ajoutées aux majorations proportionnelles.

Le montant de ces majorations est calculé par rapport à la moyenne des salaires réalisés pendant la période se situant entre l'âge de 25 ans et l'année de l'échéance du risque.

## **Cumuls avec d'autres revenus**

En cas de concours avec une rente d'accident, la pension d'invalidité est réduite dans la mesure où la pension ensemble avec la rente dépassent soit la moyenne des 5 salaires annuels les plus élevés de la carrière d'assurance, soit, au cas où ce mode de calcul est plus favorable, le salaire qui a servi au calcul de la rente d'accident. En présence d'un salaire/revenu le contrôle médical décide si la pension d'invalidité est maintenue ou non.

# La pension de survie

## Conditions d'attribution

Le conjoint ou le partenaire de l'assuré ou du bénéficiaire de pension décédé pourra percevoir une pension de survie si :

- l'assuré décédé était bénéficiaire d'une pension : aucune condition de stage n'est requise ;
- l'assuré décédé était en activité de service : le droit à la pension de survie n'est ouvert que si l'assuré a, pendant les 3 années précédant son décès, réalisé au moins 12 mois d'assurance obligatoire, continuée ou facultative.

Aucune condition préalable liée à la durée de son affiliation n'est requise si le décès est imputable à un accident de quelque nature que ce soit ou à une maladie professionnelle.

En cas de décès, le conjoint ou partenaire survivant prétend à la pension de survie sous réserve que le mariage/partenariat ait duré au moins 1 an, un enfant est né ou conçu lors du mariage/partenariat ou le décès de l'assuré est causé par un accident.

## Montant de la pension

**100 % des majorations forfaitaires et des majorations forfaitaires spéciales auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit.**

**75 % des majorations proportionnelles et des majorations proportionnelles spéciales auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit.**

La pension complète du titulaire décédé est payée pendant 3 mois aux survivants qui ont vécu avec lui en ménage commun. Si le défunt n'était pas encore titulaire d'une pension, les pensions des survivants, ayant vécu avec l'assuré en ménage commun, sont complétées pour le mois du décès et les 3 mois subséquents jusqu'à concurrence de la pension à laquelle le défunt aurait eu droit.





## Conjoint survivant

En cas de remariage d'un bénéficiaire d'une pension de survie, la pension de survie cesse d'être versée à partir du mois suivant la nouvelle union. La pension de survie peut être rachetée :

- si la nouvelle union a lieu avant l'âge de 50 ans, la pension de survie peut être rachetée au taux de 5 fois le montant versé au cours des 12 derniers mois ;
- si la nouvelle union a lieu après l'âge de 50 ans, le taux est réduit à 3 fois le montant versé au cours des 12 derniers mois.

## Cumul avec d'autres revenus

### Pension de survie avec revenu professionnel

Lorsque la pension de survie du conjoint avec des revenus professionnels dépasse un seuil déterminé, la pension de survie est réduite.

**Seuil de réduction = 2.952,92 € / mois**

**Revenus professionnels immunisés = 1.312,41 € / mois**

### Pension personnelle avec pension de survie

Lorsque la pension de survie avec une pension personnelle dépasse un seuil déterminé, la pension de survie est réduite.

**Seuil de réduction = 2.952,92 € / mois**

Le seuil est augmenté de 12 % pour chaque enfant ouvrant droit à la pension d'orphelin.

## Montant minimal de la pension de survie

La pension minimale de survie s'élève à 1.771,75 € par mois pour 40 ans d'assurance, même si la pension due serait moins élevée.

## Pension de survie - Orphelin de père OU de mère

**33 % des majorations forfaitaires et des majorations forfaitaires spéciales auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit.**

**25 % des majorations proportionnelles et des majorations proportionnelles spéciales auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit.**

La pension de survie est accordée jusqu'à l'âge de 18 ans. Elle est maintenue jusqu'à l'âge de 27 ans si l'orphelin est empêché de gagner sa vie par suite de la préparation scientifique ou technique à sa future profession.

La pension d'orphelin est payée sans limite d'âge si par suite d'infirmités physiques ou intellectuelles, l'enfant se trouve hors d'état de gagner sa vie, à condition que l'infirmité ait été constatée avant l'âge de 18 ans.

## Pension de survie - Orphelin de père ET de mère

La pension de survie est équivalente au double de la pension d'orphelin de père ou de mère. Si un droit existe tant du chef du père que du chef de la mère, la pension la plus élevée est doublée.

## **Procédure administrative**

Toutes les pensions ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés. Même en cas de décès d'un bénéficiaire de pension, la pension de survie ne peut être accordée que sur demande des survivants. Des extraits de l'acte de mariage et de l'acte de décès sont à joindre à la demande.

Si le défunt était affilié à plusieurs caisses au courant de sa carrière professionnelle, la demande est à adresser à la caisse auprès de laquelle il était assuré en dernier lieu.

Les survivants des assurés frontaliers sont obligés de présenter leur demande auprès de l'organisme compétent du lieu de leur résidence, en observant les prescriptions légales de ce pays.

**Téléchargez le formulaire pour la demande de la pension de survie :**  
[www.cnap.lu/fileadmin/file/cnap/formulaires/DSF\\_Demande\\_Survie\\_Francais.pdf](http://www.cnap.lu/fileadmin/file/cnap/formulaires/DSF_Demande_Survie_Francais.pdf)



## **L'allocation de fin d'année**

Une allocation de fin d'année, qui est indexée et ajustée avec les pensions, sera versée chaque année en

**Allocation de fin d'année = 756,84 € pour 40 années d'assurance**

décembre à tous les bénéficiaires d'une pension.

## **Le forfait d'éducation « Mammerent »**

Le forfait d'éducation est une prestation allouée à celui des parents qui s'est consacré à l'éducation d'un ou de plusieurs enfants, si sa pension ne tient pas compte des périodes d'éducation de ces enfants.

### **Conditions d'attribution**

Le parent qui s'est consacré à l'éducation de son enfant à condition qu'au moment de la naissance, il était domicilié au Grand-Duché de Luxembourg et y résidait effectivement ; dont la pension ou celle de son conjoint ne comporte pas la mise en compte de périodes d'éducation pour l'enfant au titre duquel le forfait est demandé.

Les parents adoptifs ont droit au forfait d'éducation si l'enfant était âgé de moins de 4 ans au moment de l'adoption. Le cas échéant, le forfait d'éducation est encore alloué à la personne qui s'est occupée en lieu et place des parents de l'éducation d'un enfant.

Si en raison de circonstances exceptionnelles, les parents vivaient à l'étranger au moment de la naissance de l'enfant, une dispense de la condition de résidence peut être accordée.



## Montant

**Forfait d'éducation par enfant/mois = 86,54 € brut**

Sont déduits du montant brut :

- 2,8 % à titre de cotisation pour l'assurance maladie ;
- 1,4 % à titre de contribution pour l'assurance dépendance.

Le montant brut, déduction faite de la cotisation pour l'assurance maladie, est soumis à l'impôt sur le revenu. Les bénéficiaires d'une pension ont droit à un montant correspondant à la différence entre le forfait d'éducation et la part du complément résultant de la mise en compte des périodes d'éducation.

## Paiement

Le forfait d'éducation est dû à partir de l'âge de 65 ans ou à partir de l'octroi d'une pension personnelle avant 65 ans, par exemple pension d'invalidité ou pension de vieillesse anticipée. Le droit pour le forfait d'éducation n'expire pas.



**Téléchargez le formulaire pour la demande pour le forfait d'éducation :**  
[www.cpfec.lu/fileadmin/user\\_upload/Formulaires/forfait\\_education.pdf](http://www.cpfec.lu/fileadmin/user_upload/Formulaires/forfait_education.pdf)

## **Pension minimum dans le régime général de pension**

Années de cotisation	Facteur de revalorisation	Pension minimum (brut)
40	1,426	1.771,75 €
39	1,426	1.727,46 €
38	1,426	1.683,16 €
37	1,426	1.638,87 €
36	1,426	1.594,58 €
35	1,426	1.550,28 €
34	1,426	1.505,99 €
33	1,426	1.461,69 €
32	1,426	1.417,40 €
31	1,426	1.373,11 €
30	1,426	1.328,81 €
29	1,426	1.284,52 €
28	1,426	1.240,23 €
27	1,426	1.195,93 €
26	1,426	1.151,64 €
25	1,426	1.107,34 €
24	1,426	1.063,05 €
23	1,426	1.018,76 €
22	1,426	974,46 €
21	1,426	930,17 €
20	1,426	885,88 €

## Aperçu des variables du calcul des pensions

Suivant la réforme de 2012

Année du début du droit à la pension	Majorations forfaitaires	Majorations proportionnelles		
	Taux %	Taux %	Seuil	Augmentation
avant 2013	23,500	1,850	93	0,010
2013	23,613	1,844	93	0,011
2014	23,725	1,838	93	0,011
2015	23,838	1,832	93	0,012
2016	23,950	1,825	93	0,012
2017	24,063	1,819	93	0,012
2018	24,175	1,813	94	0,013
2019	24,288	1,807	94	0,013
2020	24,400	1,800	94	0,013
2021	24,513	1,794	94	0,014
2022	24,625	1,788	94	0,014
2023	24,738	1,782	94	0,015
2024	24,850	1,775	95	0,015
2025	24,963	1,769	95	0,015
2026	25,075	1,763	95	0,016
2027	25,188	1,757	95	0,016
2028	25,300	1,750	95	0,016
2029	25,413	1,744	95	0,017
2030	25,525	1,738	96	0,017
2031	25,638	1,732	96	0,018
2032	25,750	1,725	96	0,018
2033	25,863	1,719	96	0,018
2034	25,975	1,713	96	0,019
2035	26,088	1,707	97	0,019
2036	26,200	1,700	97	0,019
2037	26,313	1,694	97	0,020
2038	26,425	1,688	97	0,020
2039	26,538	1,682	97	0,021
2040	26,650	1,675	97	0,021
2041	26,763	1,669	98	0,021
2042	26,875	1,663	98	0,022
2043	26,988	1,657	98	0,022
2044	27,100	1,650	98	0,022
2045	27,213	1,644	98	0,023
2046	27,325	1,638	98	0,023
2047	27,438	1,632	99	0,024
2048	27,550	1,625	99	0,024
2049	27,663	1,619	99	0,024
2050	27,775	1,613	99	0,025
2051	27,888	1,607	99	0,025
2052	28,000	1,600	100	0,025
après 2052	28,000	1,600	100	0,025





## ADRESSES UTILES

### LCGB

11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg  
Tél.: 49 94 24 222  
E-mail: [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

### Caisse Nationale de Pension (CNAP)

1A, bd Prince Henri  
L-2096 Luxembourg  
Tél.: +352 22 41 41-1  
Fax: +352 22 41 41-6443  
E-mail: [cnap@secu.lu](mailto:cnap@secu.lu)  
[www.cnap.lu](http://www.cnap.lu)

### Inspection du Travail et des Mines (ITM)

3, rue des Primeurs  
L-2361 Strassen  
Tél.: +352 24 78-6145  
Fax: +352 49 14 47  
[www.itm.lu](http://www.itm.lu)

**Caisse Nationale de Santé (CNS)  
Gesondheetskees**

125, route d'Esch  
L-1471 Luxembourg  
Tél.: +352 27 57-1  
E-mail: [cns@secu.lu](mailto:cns@secu.lu)  
[www.cns.lu](http://www.cns.lu)

**Association d'Assurance Accident  
(AAA)**

125, route d'Esch  
L-2976 Luxembourg  
Tél.: +352 26 19 15-1  
Fax: +352 49 53 35  
[www.aaa.lu](http://www.aaa.lu)

**Chambre des Salariés (CSL)**

B.P. 1263  
L-1012 Luxembourg  
Tél.: +352 48 86 16-1  
Fax: +352 48 06 14  
E-mail: [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu)

**Caisse pour l'avenir des enfants  
(CAE - Zukunftskees)**

34, av. de la Porte Neuve  
L- 2227 Luxembourg  
Tél.: +352 47 71 53-1  
Fax: +352 47 71 53-328  
[ww.zukunftskees.lu](http://ww.zukunftskees.lu)

**Ministère de la Santé**

Allée Marconi - Villa Louvigny  
L-2120 Luxembourg  
Tél.: +352 247 85500  
[www.ms.public.lu/fr](http://www.ms.public.lu/fr)

**Administration de l'Emploi (ADEM)**

10, rue Bender  
L-1229 Luxembourg  
Tél.: +352 24 78-5300  
Fax: +352 40 61 40  
E-mail: [info@adem.public.lu](mailto:info@adem.public.lu)  
[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

**Guichet.lu**

11, rue Notre-Dame  
L-2240 Luxembourg  
Tél. : +352 247-82000  
[www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

**Ministère du Logement**

11, rue de Hollerich  
L-1741 - Luxembourg  
Tél.: +352 247-84860  
Fax +352 45 88 44  
E-mail: [info@ml.etat.lu](mailto:info@ml.etat.lu)  
[www.logement.lu](http://www.logement.lu)

**Ministère de la Famille, de l'Intégration  
et à la Grande Région  
Fonds national de solidarité (FNS)**

B.P. 2411  
L-1024 Luxembourg  
Tél.: +352 49 10 81-1  
Fax +352 26 12 34 64  
E-mail: [fns@secu.lu](mailto:fns@secu.lu)  
[www.fns.lu](http://www.fns.lu)

**Centre de Documentation et  
d'Information sur l'Enseignement  
Supérieur (CEDIES)**

B.P. 1101  
L-1011 Luxembourg  
Tél.: +352 24 78 86 50  
Fax: +352 26 19 01 04  
E-mail: [info@cedies.public.lu](mailto:info@cedies.public.lu)  
[www.cedies.public.lu](http://www.cedies.public.lu)



## Réforme fiscale 2017

Pour plus d'informations sur les principaux changements et des exemples concrets, vous pouvez télécharger notre brochure sur la réforme fiscale via

[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

## Steuerreform 2017

Für ausführlichere Informationen zu den wichtigsten Änderungen oder konkrete Rechenbeispiele können Sie unsere Broschüre zur Steuerreform herunterladen:

[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

LCGB

11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg

**LCGB INFO-CENTER**

**Tél.: 49 94 24 222**

**E-mail: [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)**

**[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)**